

**PENGARUH KEPERCAYAAN DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER* GURU PADA YAYASAN  
PENDIDIKAN NOTRE DAME JAKARTA BARAT**



**ALBINA ITO TINA  
7616101181**

**Tesis Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
untuk Memperoleh Gelar Magister**

**PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2018**

# **INFLUENCE TRUST AND JOB SATISFACTION TURNOVER TEACHER ON NOTRE DAME EDUCATION FOUNDATION WEST JAKARTA**

**ALBINA ITO TINA**

## **ABSTRACT**

*The objective of this research is to find the impact of trust and job satisfaction toward teacher's turnover in Notre Dame Education Foundation West Jakarta. This research is using quantitative approach, with survey methodology. Accesible population of this research is the teachers of Notre Dame Education Foundation with overall number of 120 teachers. The resource data of this research is randomly assigned teachers. The sample size taken from the population of 120 teachers is 92 teachers. The results of this study indicate that; (1) trust has direct negative effect on turnover; (2) job satisfaction has direct negative effect on turnover; (3) the trust has direct positive effect on job satisfaction. Thus the turnover rate can be decrease by strengthening the trust and job satisfaction of the teachers.*

**Key words:** *trust, job satisfaction and turnover*

# **PENGARUH KEPERCAYAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER* GURU PADA YAYASAN PENDIDIKAN NOTRE DAME JAKARTA BARAT**

**ALBINA ITO TINA**

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh langsung positif kepercayaan dan kepuasan kerja terhadap *turnover* guru pada Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survey. Populasi terjangkau dari penelitian ini adalah para guru Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta Barat yang keseluruhannya berjumlah 120 orang. Sumber data penelitian adalah Guru Yayasan yang ditentukan secara acak, besarnya sampel penelitian dari populasi sebanyak 120 orang guru adalah 92 orang guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; (1) kepercayaan berpengaruh langsung terhadap *turnover*; (2) kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap *turnover*; (3) kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian peningkatan *turnover* dapat diraih dengan baik apabila adanya pengaruh kuat dari kepercayaan, dan kepuasan yang terbina dengan baik .

Kata kunci: kepercayaan, kepuasan kerja dan turnover

## RINGKASAN

Isu pendidikan yang berkembang yang terjadi di beberapa Yayasan Pendidikan Katolik yang ada di Indonesia, khususnya di Pulau Jawa, antara lain; kondisi perpindahan guru atau *turnover* guru terjadi hampir di semua yayasan pendidikan. Alasan utama adalah masalah gaji yang kurang sesuai dengan kinerja dan system penggajian yang beragam sesuai dengan kemampuan masing-masing yayasan. Sementara pemerintah hampir setiap tahun terus menaikkan gaji para guru negeri.

*Turnover* yang terjadi di yayasan pendidikan Notre Dame disebabkan oleh beberapa hal berdasarkan hasil wawancara dengan lima narasumber, anatara lain karena keluarga (ingin mengikuti pasangannya yang tugas di luar kota, pendapatan yang dapat mencukupi kebutuhan hidup (gaji kecil) yakni beban kerja belum seimbang dengan gaji/saleri, kurang cocok dengan visi misi yayasan, kurang puas dengan kebijakan yayasan, status kepegawaian kurang jelas, ingin mencari pengalaman dan lain-lain.

Pengertian *Turnover* menurut Robbins (2012), "*is the voluntary an involuntary permanent withdrawal from an organization*", yaitu penarikan diri dari suatu organisasi yang bersifat permanen, baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Selain itu Simamora juga mengungkapkan pengertian *turnover* merupakan perpindahan karyawan melewati batas keanggotaan sebuah organisasi.

Pengertian *turnover* menurut Kenichi "*behavior of with drawing from an organization that is permanent, both voluntary and involuntary*" yaitu perilaku menarik diri dari organisasi yang bersifat permanen, baik itu secara sukarela maupun tidak sukarela.

Permasalahan yang dihadapi yayasan yang mengelola bidang pendidikan ataupun sekolah khususnya yayasan pendidikan Notre Dame adalah tingginya tingkat *turnover* atau keluar masuknya guru. Hal ini berakibatkan menurunnya kualitas sekolah sehingga membuat orang tua kurang berminat untuk menitipkan putra-putrinya di sekolah Notre Dame. Selain itu tingkat *turnover* dapat mengganggu kualitas kerja para guru lama



karena membutuhkan tambahan waktu untuk mendampingi para guru baru. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru dan kepercayaan mereka terhadap kebijakan yayasan. Kepercayaan dan kepuasan kerja ikut menentukan tinggi rendahnya tingkat *turnover*, sebab guru yang merasa puas dengan pekerjaannya serta gaji yang diterima akan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara optimal. Maka dari itu peneliti ingin mengkaji secara ilmiah apakah kepercayaan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover* guru Yayasan Pendidikan Katolik Notre Dame di Puri Indah Jakarta.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survey. Populasi terjangkau dari penelitian ini adalah para guru Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta Barat yang keseluruhannya berjumlah 120 orang. Sumber data penelitian adalah Guru Yayasan yang ditentukan secara acak, besarnya sampel penelitian dari populasi sebanyak 120 orang guru adalah 92 orang guru.

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif kepercayaan terhadap *turnover* dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,446 dan nilai koefisien jalur sebesar -0,341. Ini memberikan makna kepercayaan berpengaruh langsung negatif terhadap *turnover*. Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif kepuasan kerja terhadap *turnover* dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,439 dan nilai koefisien jalur sebesar -0,331. Ini memberikan makna kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap *turnover*. Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepercayaan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,317 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,317. Ini memberikan makna kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN  
DIPERSYARATKAN UNTUK YUDISIUM**

Pembimbing I



Dr. Matin, M.Pd

Tanggal: 9-2-2018

Pembimbing II



Dr. Heru Santosa, M.Pd


Tanggal: 9-2-2018

TANDA TANGAN

TANGGAL


Prof.Dr. Ilza Mayuni, MA

( Ketua )

  
( ..... ) ( 13/2/2018 )

Dr. Matin , M.Pd

( Sekretaris )

  
( ..... ) ( 9-2-2018 )

Nama : Albina Ito Tina

No.Registrasi : 7616101181

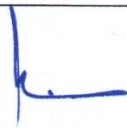



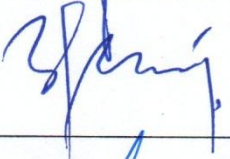
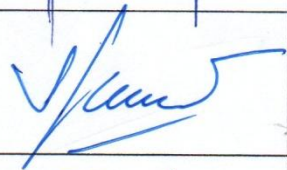

Tanggal Lulus : 31 Januari 2018

# BUKTI PENGESAHAN TESIS

Nama : Albina Ito Tina

No Register : 7616101181

Program : Magister Manajemen Pendidikan

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Ilza Mayuni, MA (Plh. Direktur PPs UNJ)		12/2/2018
2	Dr. Matin, M.Pd (Plt. Koordinator Program Studi MP PPs S2 UNJ)		9/2-2018
3	Dr. Matin, M.Pd (Pembimbing 1)		9/2-2018
4	Dr. Heru Santosa, M.Pd (Pembimbing 2)		7/2-2018
5	Dr. Eliana Sari, M.M (Penguji)		7/2 '2018
6	Dr. Neti Karnati, M.Pd (Penguji)		7/2-2018
7	Dr. Siti Zulaikha, S.Ag., M.Pd (Penguji)		7/2 2018

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, Desember 2017



Albina Ito Tina

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Bapa Yang Mahabaik dan Penyelenggara, atas kelimpahan rahmat-Nya peneliti telah diberikan kesempatan mengikuti Pendidikan pada Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Pada kesempatan ini peneliti meyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada:

1. Prof. Intan Ahmad, Ph.D sebagai Plh. Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Ilza Mayuni. MA sebagai Plh. Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
3. Prof. Dr. R. Madhakomala, M. Pd sebagai Wakil Direktur I Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
4. Dr. Matin, M. Pd, sebagai Plt. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta dan sekaligus juga sebagai pembimbing satu tugas akhir ini.
5. Dr. Heru Santoso, M. Pd, sebagai Pembimbing dua tugas akhir ini.

6. Dr. Dwi Deswary, M.Pd (Almarhuma), sebagai Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan, yang dengan penuh kesetiaan dan kesabaran telah membimbing peneliti selama Beliau masih hidup.
7. Sr. Maria Monika, SND sebagai Pimpinan Para Suster Notre Dame Indonesia atas kesempatan studi yang diberikan dan segala atensi, doa serta dukungan baik moril maupun material selama tugas studi ini.
8. Sr. Maria Robertin, SND dan Para Suster Komunitas Miryam Kampung Melayu Jakarta Timur dan Grand Wisata Bekasi, atas dukungan, doa dan perhatian yang diberikan selama tugas studi ini.
9. Sr. Maria Agnes, SND dan Para Suster Komunitas Notre Dame Puri Indah Jakarta Barat, atas perhatian, dukungan dan doa yang diberikan selama tugas studi ini.
10. Bapak Ir. Kurniawan Chandra dan Para Pengurus Yayasan Notre Dame Jakarta, yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan penelitian di Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta.
11. Suster/Bapak/Ibu Kepala Sekolah dan Para Guru Sekolah Notre Dame Puri Indah Jakarta Barat atas dukungan dan kerjasamanya dalam penelitian ini.
12. Rekan-rekan seangkatan yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi selama tugas studi ini, khususnya Ibu Euis atas kebersamaan, persaudaraan, bantuan, bimbingan dan kasih yang tulus dan sungguh bermakna terutama dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.

13. Keluarga dan para sahabat yang dengan caranya masing-masing telah memberikan dukungan, doa dan atensinya selama tugas studi ini.

Disadari betul dalam tesis ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh Karena itu segala bentuk masukan dan kritik yang membangun, akan diterima untuk dijadikan bahan perbaikan pada kesempatan lain. Semoga tesis ini bermanfaat, dapat menjadi bahan untuk dilakukan penelitian lanjutan dalam rangka penggalan dan pengembangan khasanah keilmuan khususnya di bidang manajemen pendidikan di Indonesia.

Jakarta, Desember 2017

Peneliti,

Albina Ito Tina

## DAFTAR ISI

ABSTRACT .....	i
RINGKASAN .....	ii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING .....	iv
LEMBAR PERNYATAAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	15
C. Pembatasan Masalah .....	16
D. Perumusan Masalah .....	16
E. Kegunaan Hasil Penelitian .....	17

### BAB II KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual .....	19
1. <i>Turnover</i> .....	19
2. Kepercayaan .....	30
3. Kepuasan Kerja .....	39
B. Penelitian yang Relevan .....	59
C. Kerangka Teoretik .....	60
1. Kepercayaan dan <i>Turnover</i> .....	60
2. Kepuasan Kerja dan <i>Turnover</i> .....	62



3. Kepercayaan dan Kepuasan Kerja .....	66
D. Hipotesis Penelitian .....	69

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tujuan Penelitian .....	70
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	70
C. Metode Penelitian .....	71
D. Populasi dan Sampel .....	71
E. Teknik Pengumpulan Data .....	72
F. Teknik Analisis Data .....	85
G. Hipotesis Statistik .....	87

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data .....	89
1. <i>Turnover</i> .....	89
2. Kepercayaan .....	91
3. Kepuasan Kerja .....	93
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	95
C. Pengujian Hipotesis .....	106
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	110

### **BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	121
B. Implikasi .....	121
C. Saran .....	123

DAFTAR PUSTAKA.....	125
LAMPIRAN – LAMPIRAN .....	116
RIWAYAT HIDUP .....	249

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Tingkat Kebahagiaan .....	2
Gambar 1.2	Peningkatan Gaji .....	3
Gambar 2.1	<i>Summary of The Determinant of Job Satisfaction</i> .....	41
Gambar 2.2	<i>Determinant of Job Satisfaction</i> .....	51
Gambar 2.3	<i>Job Satisfaction as a Steady State</i> .....	53
Gambar 2.4	<i>Percent of Employees “Completely Satisfied” with Aspects of Current Job</i> .....	57
Gambar 2.5	<i>Average Job Satisfaction Level by Facet</i> .....	58
Gambar 2.6	<i>Responses to Job Dissatisfaction</i> .....	58
Gambar 3.1	Model Hipotetik .....	71
Gambar 4.1	Histogram Data <i>Turnover</i> .....	91
Gambar 4.2	Histogram Data <i>Kepercayaan</i> .....	93
Gambar 4.3	Histogram Data Kepuasan Kerja .....	95
Gambar 4.4	Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 160,55 + 0,36X_1$ .....	101
Gambar 4.5	Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 164,37 + 0,38X_1$ .....	103
Gambar 4.6	Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 84,35 + 0,29X_1$ .....	105
Gambar 4.7	Model Empiris Antar Variabel .....	110

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Guru Keluar Per Juli 2013 – Juni 2017 .....	13
Tabel 1.2 Jumlah Guru yang keluar per tahun .....	14
Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen <i>Turnover</i> .....	74
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Kepercayaan.....	78
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja .....	82
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor <i>Turnover</i> .....	90
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor <i>Kepercayaan</i> .....	92
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Instrinsik .....	94
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi .....	98
Tabel 4.5 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan	
Regresi $\hat{X}_3 = 160,55 + 0,36X_1$ .....	100
Tabel 4.6 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan	
Regresi $\hat{X}_3 = 164,37 + 0,38X_1$ .....	102
Tabel 4.7 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan	
Regresi $\hat{X}_3 = 84,35 + 0,29X_1$ .....	104
Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi .....	106
Tabel 4.9 Matriks Koefisien Korelasi Sederhana.....	106
Tabel 4.10 Koefisien Jalur Pengaruh $X_1$ terhadap $X_3$ .....	107
Tabel 4.11 Koefisien Jalur Pengaruh $X_2$ terhadap $X_3$ .....	108
Tabel 4.12 Koefisien Jalur Pengaruh $X_1$ terhadap $X_2$ .....	109

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian .....	116
Lampiran 2 Data Hasil Ujicoba .....	136
Lampiran 3 Kisi – kisi Akhir Instrumen Penelitian .....	152
Lampiran 4 Data Hasil Penelitian .....	156
Lampiran 5 Pengujian Persyaratan Analisis .....	166
Lampiran 6 Hasil Perhitungan .....	190
Lampiran 7 Pengujian Hipotesis .....	225
Lampiran 8 Surat Keterangan Penelitian .....	234

# **BAB I**

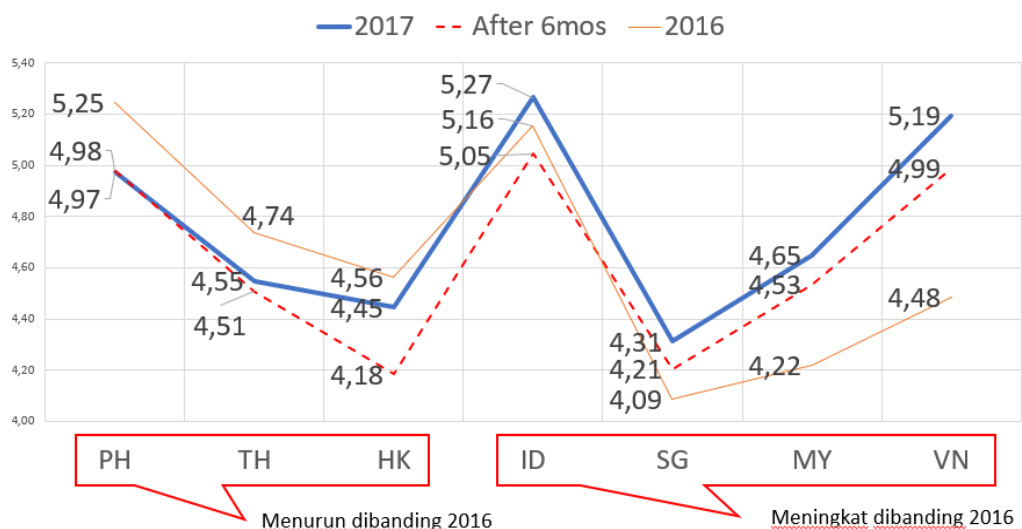
## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan dan kesuksesan sebuah organisasi atau lembaga sangat ditentukan oleh sistem manajemen sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia memiliki nilai investasi karena merupakan asset penting bagi sebuah organisasi atau lembaga. Oleh karena itu organisasi perlu mengatur sumber daya manusia yang ada mulai dari tahap rekrutmen atau penerimaan, penyeleksian dan mengembangkan serta mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan.

Tingkat *turnover* yang tinggi seringkali menjadi masalah. Karena membutuhkan banyak waktu untuk merekrut karyawan baru, membutuhkan biaya untuk menarik minat para pelamar pekerjaan dan pelatihan-pelatihan yang perlu agar mereka bisa bertahan. Fenomena ini mendorong *JobStreet.com* mengadakan *Happiness Index Survey* pada bulan Juli sampai Agustus 2017, untuk mengukur tingkat kebahagiaan para karyawan secara serentak di Indonesia, Hongkong, Malaysia, Filipina, Singapore, Thailand dan Vietnam dengan total responden sebanyak 35.513.

Menurut hasil survei, tingkat kebahagiaan karyawan di Indonesia, Singapore, Malaysia dan Vietnam meningkat disbanding tahun lalu. Namun di Filipina, Thailand dan Hongkong kebahagiaan mereka menurun. Namun para karyawan merasa bahwa keadaan mereka tidak akan membaik dalam 6 bulan ke depan.

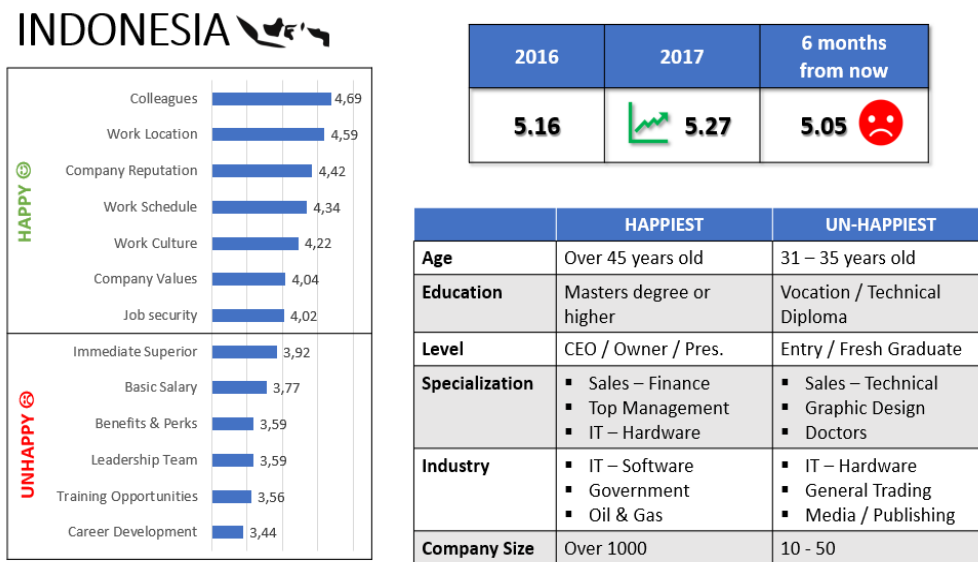


**Gambar 1.1 Tingkat Kebahagiaan**

Sumber: Happiness Index Survey 2017 JobStreet.com

Berdasarkan survey ini, 71 dari 100 orang Indonesia, mengatakan mereka bahagia dengan pekerjaan saat ini. Ada 3 (tiga) faktor utama yang membuat mereka bahagia yakni: 1) lokasi tempat kerja, 2) rekan kerja, 3) reputasi perusahaan. Sebaliknya hal yang membuat orang tidak bahagia adalah: 1) kurangnya pengembangan karier, 2) kepemimpinan, 3) pelatihan dari perusahaan. Bagi karyawan muda usia 21-25 tahun, merasa tidak bahagia dari segi gaji dan fasilitas (*benefit*). Namun semakin

tua mereka, hal yang membuat tidak bahagia adalah kurangnya pengembangan karier dan pelatihan. Dan hal yang lebih membuat mereka bahagia dalam 6 (enam) bulan ke depan adalah adanya peningkatan gaji dan mendapatkan pekerjaan baru.



**Gambar 1.2 Peningkatan Gaji**

Sumber: Happiness Index Survey 2017 JobStreet.com

Sebanding dengan faktor usia, dari segi posisi pekerjaannya, yang paling tidak bahagia terkait masalah gaji dan fasilitas adalah para lulusan baru. Sedangkan dari segi spesialisasi pekerjaan, adalah mereka yang bekerja sebagai *Sales-finance*, *Top management* dan *IT-Hardware* adalah yang paling bahagia. Karyawan yang tidak bahagia adalah yang bekerja pada posisi *Sales-Technical*, *Graphic Designer* dan Dokter.

Menurut Industrinya, yang paling bahagia adalah karyawan pada industri *IT- Software*, sector pemerintahan serta perusahaan gas dan perminyakan, sedangkan yang tidak bahagia ditemukan pada karyawan yang bekerja di sektor *IT- Hardware*, perusahaan penjualan media/percetakan. Untuk ukuran perusahaan, karyawan di perusahaan besar dengan jumlah karyawan lebih dari 1000 cenderung lebih bahagia dibandingkan perusahaan kecil dengan jumlah karyawan 10-50 orang.<sup>1</sup>

Selain itu *Jobstreet* Indonesia juga melakukan survey yang bertajuk “Kepuasan Terhadap Tunjangan dan Fasilitas yang Diterima.” Survei dilaksanakan pada bulan Desember 2015 sampai Januari 2016 terhadap 4.331 responden. Berdasarkan hasil survei, terdapat 77,34 persen karyawan mengaku tidak puas terhadap tunjangan dan fasilitas yang diberikan perusahaan.<sup>2</sup> Ketidakpuasan melahirkan rasa kurang percaya kepada pimpinan atau lembaga, sehingga dapat berujung pada pengunduran diri atau *turnover*.

Ada berbagai penelitian terus dilakukan untuk melihat faktor-faktor apa sebenarnya yang melatarbelakangi pengunduran diri seseorang dari tempat kerjanya.

---

<sup>1</sup> [Happiness Index Survey, 2017, JobStreet.com](http://HappinessIndexSurvey.2017.JobStreet.com)

<sup>2</sup> Setiawan Sakina Rakhma Diah, *Mayoritas Karyawan di Indonesia Tidak Puas dengan Tunjangan dari Perusahaan*, Kompas.com, 25 Januari 2016, diakses, 2 Februari 2018.



Jeffrey menjelaskan:

*When the employees are not satisfied with their jobs and organizations do have not trust in their employees the employee's intention towards turnover will be greater, they will leave the organization and the duration of their job will be smaller<sup>3</sup>.*

Ketika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi tidak mempercayainya, maka karyawan akan meninggalkan pekerjaannya dan berpindah ke tempat lain.

Menurut Reggio, *turnover*:

*Refers simply to the movement of employees out of an organization. Turnover of employees disrupts teams, raises costs, reduces productivity, and results in lost knowledge. So, it is essential for the management to realize the importance of employee job satisfaction.<sup>4</sup>*

Pergantian karyawan yang terjadi dalam organisasi merupakan aspek negatif yang dapat menyebabkan kegagalan strategi retensi karyawan dan menjadi masalah dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia. Pergantian karyawan mengganggu tim kerja, menimbulkan dan menghabiskan banyak biaya, mengurangi produktivitas dan membuang energi dan usaha yang diperjuangkan selama ini. Jadi penting bagi manajemen untuk menyadari bahwa kepuasan karyawan itu merupakan faktor yang penting dan perlu memiliki strategi retensi yang didasarkan

---

<sup>3</sup> Saeed Iqra, Waseem Monima, Sikander Sidra, Rizwan M, (2014), *The Relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment*, *International Journal Of Learning and Development*, ISSN 2164-4063 2014, Vol. 4, No. 2

<sup>4</sup> Rehman Safdar, (2012), *Employee Turnover and Retention Strategies: An Empirical Study of Public Sector Organization of Pakistan*, *Business Research*, Volume XII, Issue I, version I, pp. 83

pada sistem manajemen sumber daya manusia yang dapat diimplementasikan dalam organisasi. Fenomena semacam ini tidak hanya terjadi dalam dunia bisnis atau perusahaan tetapi juga dialami dan menjadi keprihatinan di berbagai bidang organisasi ataupun lembaga, termasuk dalam dunia pendidikan.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, seorang guru profesional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, memiliki kemampuan mentransformasikan nilai-nilai ilmu pengetahuan, memiliki kemampuan menjaga moral anak didik, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus. Setiap pendidik atau guru mempunyai peran yang sangat penting karena tugas guru tidak hanya mengajar, melainkan juga membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik sehingga para guru tidak segan untuk menegur apabila perilaku peserta didik mereka menyimpang dari aturan dan norma yang berlaku.

Oleh karena itu organisasi atau lembaga-lembaga pendidikan dewasa ini harus terus berbenah diri agar mampu menghadapi berbagai tantangan. Demikian juga dengan yayasan yang bergerak di bidang

pendidikan mulai berkompetisi dalam bidang mutu pelayanan, tata kelola dan sistem manajemen agar tetap diminati oleh masyarakat. Mutu dan pelayanan yang optimal sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik dan kependidikan yang ada dalam lembaga atau yayasan tersebut. Peningkatan kualitas pendidikan bukanlah suatu hal yang mudah untuk diimplementasikan. Semua pihak, baik pemerintah, tenaga pendidik dan kependidikan maupun masyarakat memiliki tanggung jawab bersama dalam memajukan pendidikan di Indonesia. Yayasan Pendidikan Katolik Notre Dame adalah sebuah yayasan yang mengelola unit pendidikan mulai dari Taman kanak-kanak sampai Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan jumlah guru sebanyak 120 orang yang menyebar di unit TK, SD, SMP dan SMA (Data per Juni 2017). Sejak tiga tahun terakhir ini yayasan mulai menyadari perlunya evaluasi diri secara rutin dengan melakukan berbagai survey tentang situasi dan kondisi yayasan terutama mengapa setiap tahun selalu saja ada guru yang mengundurkan diri serta semakin menurunnya jumlah siswa yang masuk. Hal pokok yang ditemukan adalah lemahnya sumber daya manusia yang berkaitan erat dengan penghasilan yang diterima atau kepuasan kerja.

Adapun isu pendidikan yang berkembang yang terjadi di beberapa Yayasan Pendidikan Katolik yang ada di Indonesia, khususnya di Pulau Jawa, antara lain: P. Darmin Mbula, OFM sebagai Ketua Majelis Nasional Pendidikan Katolik (MNPK) berpendapat bahwa kondisi pergantian guru atau *turnover* guru terjadi hampir di semua yayasan pendidikan. Alasan

mereka karena sistem penggajian yang kurang sesuai dengan kinerja atau beban kerja. Sementara pemerintah hampir setiap tahun terus menaikkan gaji para guru negeri. Selain itu juga para guru pemula ingin mendapatkan gaji yang seimbang dengan kinerja mereka. Makna menjadi guru atau pendidik adalah “panggilan” dalam pandangan katolik sudah bergeser. Karena tuntutan dan biaya hidup terus meningkat seiring berjalannya waktu. Oleh karena itu bila tidak senang atau tidak puas dengan sistem penggajian di suatu yayasan atau sekolah mereka akan segera pindah dan akhir-akhir ini cenderung memilih sekolah berstandar internasional karena tidak ada ikatan kerja dengan yayasan atau sistem kontrak sehingga sewaktu-waktu bisa keluar.<sup>5</sup>

Menurut pendapat Ketua Majelis Pendidikan Katolik Keuskupan Agung Jakarta (MPK KAJ) P. Martinus Hadisiswoyo, SJ, bahwa “permasalahan *turnover* guru di yayasan-yayasan pendidikan katolik di Keuskupan Agung Jakarta bukan menjadi sebuah masalah yang besar karena tergantung dari kebijakan masing-masing yayasan”.<sup>6</sup>

Selama masa kepemimpinan beliau, belum pernah ada yayasan atau sekolah atau guru yang mengadukan masalah pergantian guru. Hal ini merupakan urusan intern yayasan. Sebagai pengelola salah satu yayasan pendidikan katolik di Jakarta, Tangerang dan Bekasi, beliau

---

<sup>5</sup> Informasi diperoleh dari Ketua Majelis Nasional Pendidikan Katolik, Pater Darmin Mbula, OFM ( Minggu, 7 Mei 2017)

<sup>6</sup> Informasi diperoleh dari Ketua Majelis Pendidikan Katolik Keuskupan Agung Jakarta, Pater Martinus Hadisiswoyo, SJ (Rabu, 3 Mei 2017)

melihat bahwa masalah *turnover* guru belum ada di sekolah-sekolah yang mereka bina. Pada umumnya para guru dengan rela hati mengabdikan diri pada yayasan dan mengikuti semua kebijakan yayasan.

Namun menurut beliau mungkin hal ini menjadi permasalahan yang serius di yayasan pendidikan katolik lainnya dan bila ada atau terjadi maka harus segera dicari solusi oleh sekolah atau yayasan sebagai pemilik/ pengelola. Bila dibiarkan, maka siswa yang akan menjadi korban karena harus terus menerus mengalami pergantian guru atau beradaptasi.

Yayasan sebagai pemilik sekolah harus juga perlu mengevaluasi bagaimana sistem penggajian yang ada, apakah sudah sesuai dengan kinerja guru. Jika tidak segera diatasi, maka intensi tingkat keluar masuk karyawan tinggi atau yang lebih dikenal dengan istilah *turnover* makin tinggi, maka akan memberikan dampak negatif bagi suatu organisasi. Hal ini dikarenakan organisasi akan mencari karyawan baru yang tentunya akan membutuhkan banyak waktu dan biaya. Demikian juga dengan karyawan baru yang ada didalam organisasi, mereka membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya.

Sebagai Ketua MPK- KAJ beliau menegaskan bahwa, yayasan-yayasan pendidikan katolik harus terus memperbaharui diri guna meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat, khususnya sebagai lembaga yang memiliki peran penting dalam menyiapkan masa depan bangsa. Hal ini juga dapat mempengaruhi sikap kepercayaan guru

terhadap yayasan sebagai pemilik dan meningkatkan kepuasan kerja para guru.

Permasalahan *turnover* guru juga menjadi keprihatinan dan perhatian dari Bapak Kurniawan Chandra yang saat ini menjabat sebagai ketua yayasan Notre Dame Jakarta. Setelah melihat bahwa data *turnover* atau guru yang keluar di yayasan Notre Dame Jakarta sejak tahun 2013 sampai Juni 2017 sebanyak 19 orang guru yang *resign* maka sebagai pengurus yayasan beliau mulai mencari solusi untuk mengatasi permasalahan ini. Langkah yang dibuat adalah menata kembali struktur yayasan agar bekerja lebih efektif dan berdaya guna, memperbaiki sistem penggajian dan menerapkan penilaian kinerja sebagai bentuk apresiasi bagi para guru yang berkualitas. Beliau merasa perlu adanya badan pelaksana harian (BPH) yang berfungsi untuk menata, mengontrol dan mengevaluasi proses pembelajaran ataupun kegiatan sekolah yakni merancang dan mengevaluasi kurikulum sekolah dan kegiatan pembelajaran yang inovatif sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan jaman atau situasi saat ini.

Menurut beliau "*turnover* guru merupakan suatu fenomena yang penting dalam kehidupan organisasi meskipun sering dipandang sebagai hal yang negatif dari sebuah organisasi bahkan cenderung ditutup-tutupi. Padahal bila dikaji lebih dalam kadang *turnover* justru memiliki implikasi-implikasi keorganisasian yang positif. *Turnover* harus dianggap sebagai perilaku manusia yang penting, baik dari sudut pandang individual

maupun dari sudut pandang sosial. Terjadinya *turnover* sebagai kesempatan bagi yayasan atau sekolah untuk mengevaluasi diri agar menjadi lebih baik lagi. Sehingga yayasan atau sekolah menjadi lembaga yang semakin dicintai guru, siswa dan masyarakat sekitarnya. Para guru akan menjadi lebih semangat dalam melayani peserta didik karena kinerja mereka mendapatkan apresiasi yang seimbang. Atau gaji yang diperoleh sesuai dengan beban kerja atau kinerja mereka. Apabila hal ini tidak terjadi maka dapat menimbulkan ketidaknyamanan yang berdampak pada perilaku pengunduran diri (*turnover*).<sup>7</sup>

Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan lima (5) guru Sekolah Notre Dame tentang alasan terjadinya *turnover* selama ini antara lain karena: guru-guru pemula terlalu mengikuti idealisme dirinya yakni ingin langsung mendapatkan penghasilan yang tinggi tanpa melalui tahap-tahap kepegawaian dan mendapatkan beban kerja yang rendah. Mereka belum memikirkan tentang pentingnya membangun relasi dengan rekan sekerja dan kurang dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja. Sebagai guru baru seringkali kurang siap menghadapi karakter peserta didik jaman sekarang. Kesadaran bahwa “menjadi guru adalah sebuah panggilan dan tugas yang mulia” masih merupakan cita-cita.

Namun diharapkan yayasan harus tetap proaktif dan antisipatif terhadap gejala-gejala semacam ini dan perlu terus mencari solusi untuk

---

<sup>7</sup> Informasi diperoleh dari Ketua Yayasan Notre Dame Jakarta, Bapak Kurniawan Chandra (Selasa, 2 Mei 2017)

meningkatkan mutu pelayanan dan kesejahteraan guru. Yayasan perlu menginventarisasi alasan-alasan terjadinya *turnover* terutama mengenai perbaikan sistem penggajian agar disesuaikan dengan kinerja sehingga guru termotivasi dan berkompetisi secara sehat karena yayasan memberikan apresiasi terhadap prestasi dan kinerja mereka. Jika tidak maka Sekolah Notre Dame hanya menjadi “batu loncatan” pagi para guru pemula sambil mereka mencari informasi ke yayasan atau sekolah-sekolah lain yang dapat memberikan pendapatan lebih tinggi.

Yayasan perlu membangun komunikasi dua arah, sebelum menetapkan kebijakan agar dapat bersinergi dengan semua pihak yang ada didalamnya. Lamanya waktu untuk memperoleh status kepegawaian dapat menjadi salah satu pemicu terjadinya *turnover* guru. . Apabila terlalu sering terjadi pergantian guru maka nama yayasan atau sekolah menjadi kurang baik atau terkesan negatif karena berpengaruh langsung pada siswa, dimana mereka harus memiliki sikap adaptif akibat dari pergantian guru. Hal ini akan mempengaruhi mutu dan prestasi siswa atau sekolah. Namun pengalaman *turnover* guru menjadi sebuah refleksi bagi yayasan untuk mengkaji ulang peraturan umum kepegawaian yayasan (PUK) terutama mengenai sistem kepegawaian, sistem kerja dan penggajian serta sejauhmana efektivitas pembinaan guru selama ini.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Informasi ini berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yulita, Prapti, Aufrida dan Pak Yus serta pak Edi, Guru sekolah Notre Dame (pada Jumat, 5 Mei 2017)



*Turnover* guru yang terjadi di Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta disebabkan oleh beberapa hal berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber, antara lain karena memiliki idealisme yang tinggi tanpa beradaptasi terlebih dahulu dengan rekan sekerja dan iklim kerja, merasa kurang puas dengan gaji yang diterima dan merasa lama untuk mendapatkan status kepegawaian. Fenomena *turnover* guru yang terjadi dari tahun ke tahun di Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 1.1 Data Guru keluar Per Juli 2013 - Juni 2017

No	Nama	Awal Masuk	Keluar	Masa Kerja	Ket
1	Th. Erna Novitasari	Juni 2011	Juli 2013	2 thn	Resign
2	Yoppy Liehanto	Juni 2011	Juli 2014	3 thn	Resign
3	Gita Marina Manurung	Juli 2011	Juli 2014	3 thn	Resign
4	Veronica Sulistyani	Juni 2014	Sept. 2014	3 bln	Resign
5	Ester Dina Novita	Maret 2014	Juni 2015	1 thn	Resign
6	AY. Eko Prasetyo	Juni 2012	Juli 2015	3 thn	Resign
7	Agustinus Sutrisno Hadi	Juli 2012	Juni 2016	4 thn	Resign
8	Anindya Putri	Juli 2013	Juli 2015	2 thn	Resign
9	Frans Sales Amrih W.	Juli 2012	Juli 2015	3 thn	Resign
10	Inviolata Patrix Umat	Nov. 2010	Juli 2015	4 thn	Resign
11	Julois Napitupulu	Februari 2013	Juli 2015	2 thn	Resign
12	Yustina Pratiwi	Juni 2014	Juli 2015	1 thn	Resign
13	Alfonsus Oki Tindarana	Maret 2015	Agustus 2015	5 bln	Resign
14	Bouji	Juli 2007	Agustus 2015	8 thn	Resign
15	Valentina BD	Agustus 2015	Juni 2016	1 thn	Resign
16	Agnes Perada Roman	Agustus 1999	Juni 2016	15 thn	Resign
17	Clara Vania	Sept. 2016	Des.r 2016	3 bln	Resign
18	Roselely Br. Sembiring	Juli 2016	Maret 2017	8 bln	Resign
19	Petrus Eka Noviyanto	Juli 2009	Juni 2017	8 thn	Resign

Sumber: Data HRD Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta

Dengan demikian jumlah *turnover* guru di Yayasan Notre Dame Jakarta selama 5 (lima) tahun dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel. 1.2. Jumlah Guru yang keluar per tahun

No	Tahun	Jumlah Guru yang keluar
1	2013	1
2	2014	3
3	2015	9
4	2016	4
5	2017	2
	JUMLAH	19

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diketahui bahwa permasalahan yang dihadapi Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta, adalah tingginya tingkat *turnover* atau keluar masuknya guru. Hal ini berakibatkan menurunnya kualitas sekolah sehingga membuat orang tua kurang berminat untuk menitipkan putra-putrinya di sekolah Notre Dame. Selain itu tingkat *turnover* dapat mengganggu kualitas kerja para guru lama karena membutuhkan tambahan waktu untuk mendampingi para guru baru. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru dan kepercayaan mereka terhadap kebijakan yayasan. Kepercayaan dan kepuasan kerja ikut menentukan tinggi rendahnya tingkat *turnover*, sebab

guru yang merasa puas dengan pekerjaannya serta gaji yang diterima akan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara optimal. Untuk lebih mendalami tingkat *turnover* guru, penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “pengaruh kepercayaan dan kepuasan kerja terhadap *turnover* guru Yayasan Pendidikan Katolik Notre Dame di Puri Indah Jakarta”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fakta yang melandasi pemikiran di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah penelitian. Peristiwa keluar masuk atau pergantian guru dari suatu sekolah ke sekolah lain merupakan fenomena yang sering terjadi. Banyak faktor yang mempengaruhi pergantian atau *turnover* guru, antara lain adalah kepercayaan yang diperoleh dari sekolah atau yayasan dan kepuasan kerja serta faktor lain yang perlu dikaji dan diuji.

Pergantian atau *turnover* guru, akan menciptakan dampak negatif bagi organisasi atau yayasan antara lain kondisi kerja menjadi kurang stabil dan kepercayaan guru terhadap sekolah terganggu. Demikian juga dengan operasional sekolah karena perlu mencari guru baru dan membutuhkan waktu dan biaya untuk merekrut, membina serta melatih guru yang baru.

Berdasarkan pemaparan di atas, dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dan menghindari terjadinya perpindahan guru atau meningkatnya angka *turnover*, maka yayasan atau sekolah perlu memperhatikan dan meningkatkan faktor kepercayaan dan kepuasan kerja. Yayasan atau sekolah hendaknya memberikan kepercayaan kepada guru untuk mengembangkan diri secara tepat dan benar. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja sehingga guru akan lebih total dan optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian tujuan ataupun visi - misi yayasan atau sekolah dapat tercapai.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dijabarkan, terlihat bahwa banyak sekali permasalahan yang perlu dikaji dan diteliti lebih lanjut. Dalam penelitian ini, peneliti membatasi pada *turnover* sebagai variabel terikat, sedangkan kepercayaan dan kepuasan sebagai variabel bebas, dengan unit analisis Yayasan Pendidikan Katolik Notre Dame Puri Indah Jakarta Barat .

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar pembatasan masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung *turnover* terhadap kepercayaan?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung *turnover* terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kepercayaan terhadap kepuasan kerja?

#### **E. Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat mengungkapkan dengan jelas aspek-aspek penting yang berhubungan dengan pentingnya membangun kepercayaan dan menciptakan kepuasan kerja demi kesejahteraan guru agar dapat menurunkan tingkat *turnover* dalam sebuah yayasan atau sekolah. Selain itu dapat menambah wawasan keilmuan dan pemahaman karyawan/guru dalam menjalankan tugasnya serta memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu manajemen pendidikan dan bahan penelitian lebih lanjut bagi peneliti lainnya.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menjadi bahan informasi yang memotivasi yayasan pendidikan, pimpinan sekolah dan guru untuk terus membangun kerjasama yang berkualitas dan sinergis demi meningkatkan kualitas guru dengan memperhatikan kesejahteraan guru. Dengan demikian dapat memajukan atau

meningkatkan kualitas pendidikan khususnya di yayasan Notre Dame Jakarta pada khususnya dan yayasan pendidikan katolik di Keuskupan Agung Jakarta pada umumnya.

## BAB II

### KAJIAN TEORETIK

#### A. Deskripsi Konseptual

##### 1. *Turnover*

Istilah *turnover* berdasarkan kamus bahasa Inggris-Indonesia berarti pergantian<sup>9</sup>. *Turnover* berarti keinginan untuk keluar. Penggunaan konsep *turnover* dapat diartikan berbeda-beda tergantung sudut pandang dan bidang ilmu yang digunakan. Dalam lingkungan operasional perusahaan, *turnover* dapat diartikan pengunduran diri, pergantian, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Menurut Sudiro, *turnover* atau perputaran karyawan adalah “tingkat perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Dalam arti luas, *turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan”.<sup>10</sup> Pengunduran diri atau berpindah kerja merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan dan menghendaki akan mendapatkan tempat kerja baru yang lebih menjanjikan atau lebih baik bagi dirinya.

---

<sup>9</sup> Echols, Jhon M, and Shadily Hasan, *Kamus Bahasa Inggris Indonesia*, Gramedia Jakarta, 1990 h. 608

<sup>10</sup> Sari Nita R, Hakam MS, Susilo Heru (2015), Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Intention Turnover*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 27 No. 1 Oktober 2015, hh. 3

Sementara Weither dan Davis menyatakan “*turnover is the loss of employees by an organization. It represent employees who depart for a variety of reasons*”.<sup>11</sup> Weither lebih mengfokuskan pengertian *Turnover* sebagai kehilangan karyawan oleh suatu organisasi karena beberapa karena beberapa alasan.

Pengertian *turnover* menurut Robbins, “*is the voluntary an involuntary permanent withdrawal from an organization*”,<sup>12</sup> yaitu penarikan diri dari suatu organisasi yang bersifat permanen, baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Selain itu Simamora juga mengungkapkan pengertian *turnover* merupakan perpindahan karyawan melewati batas keanggotaan sebuah organisasi.

Ada dua jenis perpindahan karyawan yaitu sukarela dan paksaan. Perpindahan sukarela yang dimaksud adalah atas kemauan karyawan itu sendiri atau pilihan dirinya sendiri. Sedangkan yang dimaksud dengan paksaan adalah keluarnya karyawan dari pekerjaannya karena diberhentikan oleh perusahaan atau terpaksa berhenti kerja karena alasan di luar kendali karyawan.<sup>13</sup> Hal senada juga diungkapkan Tett dan Meyer, bahwa *turnover intentions* adalah “*conscious willfulness to seek for other alternatives in other organization*” yang artinya kesadaran untuk memiliki

---

<sup>11</sup> Weither, William B, and Keith Davis. *Human Resources and Personal Management*, MSA. (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 1996), h. 609

<sup>12</sup> Stephen Robbins, *Organizational Behavior*, 9<sup>th</sup> Edition, (Prentice Hall International, Inc), h. 21

<sup>13</sup> Henry S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), h. 151



keinginan mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain. Karena mengalami ketidakpuasan di tempat kerja saat ini. Selain itu, menurut Whitman “*turnover intention are the thoughts of the employees regarding voluntary leaving the organization*”.<sup>14</sup> *Turnover* pikiran karyawan tentang meninggalkan organisasi dengan sukarela. Ini berarti atas kemauan karyawan sendiri tanpa tekanan dari pihak manapun. Mobley menambahkan adanya batasan umum untuk pergantian karyawan atau *turnover* adalah berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.<sup>15</sup>

Oleh karena itu penarikan diri seseorang dari organisasi ada dua macam yaitu perpindahan dengan keinginan sendiri dan karena adanya paksaan dari pihak luar. Pendapat lain disampaikan oleh Mathis, “*turnover occurs when employees leave an organization and have to be replace*”.<sup>16</sup> *Turnover* merupakan karyawan yang meninggalkan organisasi dan harus diganti atau *turnover* adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus segera digantikan. Dan hal ini merupakan salah satu kerugian terbesar yang akan dialami perusahaan

---

<sup>14</sup> Sutanto Eddy M and Gunawan C,(2013), *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Turnover Intentions*, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, (ISSN 2087-1090) Vol. 4, No. 1, April 2013,hh. 80.

<sup>15</sup> W.H. Mobley, *Pergantian Karyawan: Sebab - Akibat, dan Pengendaliannya*. (Diterbitkan ulang atas kerja sama Penerbit PPM dan Bisnis 2030, [www.Bisnis2030.com](http://www.Bisnis2030.com) Februari 2011) h. 15

<sup>16</sup> Robert L. Mathins dan John Jackson, *Human Resources Management 13 th* (South Western, Cengage Learning, 2016) h. 159

ketika banyak karyawannya yang meninggalkan perusahaannya, apalagi karyawan yang keluar adalah karyawan yang berpotensi. Menurutny ada enam kategori atau tipe perputaran karyawan yang dikelompokkan secara berbeda sebagai berikut:

*1) Involuntary Turnover: employees are terminated fo poor performance or work rule violations, 2) Voluntary Turnover: employees leave by choice, 3) Functional Turnover: lower - performing or distructive employees leave, 4) Dysfungsional turnover: key individuals and high performers leave at critical times, 5) Uncontrollable Turnover: employees leaves for reasons outside the control of the employer, 6) Controllable Turnover; employees leave for reasons that could be influenced by the employer.*<sup>17</sup>

Berdasarkan pengelompokan tersebut dimaksudkan bahwa: 1) pengunduran secara tidak sukarela adalah terjadinya pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja, 2) perputaran secara sukarela adalah karyawan keluar meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri, 3) perputaran fungsional adalah kehilangan karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah atau karyawan yang mengganggu rekan sekerja, 4) perputaran disfungsional adalah kehilangan karyawan yang penting dan memiliki kinerja tinggi pada saat yang genting, 5) perputaran yang tidak dapat dikendalikan adalah berhentinya karyawan karena alasan-alasan yang tidak dapat dikendalikan oleh perusahaan, dan 6) perputaran yang dapat dikendalikan adalah keluarnya karyawan dengan alasan yang berada dalam kendali

---

<sup>17</sup> Robert L. Marthins dan John Jackson, *op, cit*, h. 160

perusahaan. *Turnover* adalah kata berkonotasi negatif karena kehilangan karyawan yang pindah ke perusahaan lain.

Dalam sebuah perusahaan jika karyawannya melakukan perilaku *turnover* atas kehendaknya sendiri, maka perusahaan tersebut akan mengalami kerugian. Karena perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk proses rekrutmen dan seleksi karyawan maupun biaya untuk mengadakan pelatihan bagi karyawan yang baru masuk. Jika karyawan yang keluar cukup banyak maka hal ini dapat mengganggu iklim dan arus kerja dalam perusahaan tersebut. Kondisi demikian akan lebih parah jika yang keluar adalah karyawan-karyawan yang cukup terlatih, berbakat, terampil maupun berpengalaman. Demikian juga bila tindakan *turnover* dilakukan oleh karyawan yang bekerja dalam *teamwork*, maka keluarnya karyawan tersebut dapat mengakibatkan hilangnya sinergi kelompok. Untuk mengantisipasi terjadinya *turnover* terutama terhadap karyawan yang berpotensi tinggi maka beberapa perusahaan meminta semua karyawannya untuk menandatangani persetujuan *non-compete* yang membatasi karyawannya untuk bekerja pada perusahaan pesaing sehingga mereka tidak dapat keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja. *Turnover* cukup merugikan perusahaan karena banyaknya biaya yang telah dikeluarkan seperti uang pisah, ketidak manfaatan fasilitas sampai mendapatkan pengganti karyawan yang keluar, biaya kepegawaian (seperti biaya rekrutmen, *interview*, *test*, pencatatan

komputer, kepindahan, administrasi pencatatan dan perubahan *payroll*). Kerugian nyata adalah kehilangan produktivitas sampai karyawan baru mencapai tingkat produktivitas sama dengan karyawan lama yang berhenti tersebut.

Pergantian karyawan dapat saja terjadi di perusahaan manapun ketika pemilik atau pengelolanya tidak meluangkan waktu untuk mengevaluasi jalannya perusahaan tersebut. Oleh karena itu *turnover* dapat memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan untuk memperbaiki diri. Hal ini senada dengan Mobley yang mengakui bahwa “*turnover* berdampak positif baik bagi perusahaan maupun karyawan sendiri”<sup>18</sup> dengan adanya *turnover* yang dilakukan oleh karyawan yang kurang berpotensi akan memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk merekrut karyawan baru yang lebih berpotensi akan dapat mengembangkan potensinya di perusahaan lain dari pada karyawan tersebut tetap berada di perusahaan sebelumnya yang kurang menghargai potensinya.

Lebih lanjut Newstrom mengatakan:

*Excessive employee turnover can have several negative effects on an organization. They include: 1) Separation cost (exit interview time, separation pay, unemployment tax increase), 2) Training cost for new employees (both orientation and skill development instruction; both formal and informal learning experiences), 3) Vacancy cost (temporary help or overtime pay; productivity loss and service disruption), 4) Replacement cost (attracting, screening, and*

---

<sup>18</sup> Mobley, *op, cit*, h.28

*relocating new hires), 5) Morale effect (loss of friendships; concern about personal job loss during downsizing)<sup>19</sup>*

Pernyataan tersebut di atas menjelaskan bahwa *turnover* yang tinggi mempunyai dampak negatif dan positif bagi perusahaan, antara lain: 1) Biaya perekrutan (wawancara, pesangon, kenaikan pajak, pengangguran), 2) Biaya pelatihan untuk karyawan baru (baik orientasi dan pengembangan keterampilan instruksi, baik formal maupun informal, pengalaman belajar), 3) Biaya kekosongan karyawan (bantuan sementara atau lembur, kehilangan produktivitas dan gangguan layanan), 4) biaya penggantian(perekrutan, pemilihan, dan relokasi karyawan baru), dan 5) Efek moral (hilangnya persahabatan, kekhawatiran tentang kehilangan konsentrasi pada pekerjaan). Aspek positifnya, adanya kesempatan bagi perusahaan untuk melakukan promosi internal dan pemasukan tenaga ahli.

Falconi juga, lebih lanjut menguraikan beberapa penyebab, *turnover*, antara lain:

*a) Promotional opportunities, b) Payment opportunity, c) Dissatisfaction with friends or coworkers, d) Dissatisfaction with the work it self (repeatability, autonomy, responsibility), e) Personal factors such as age, short-term assignments, individual curiosity and instability.<sup>20</sup>*

---

<sup>19</sup> John W. Newstrom, *Organizational Behavior; Human Behavior at Work 14 th.* (New York: McGraw-Hill, 2015),h.241

<sup>20</sup> Falconi, *op, cit*, h.25

Beberapa faktor yang menyebabkan *turnover* antara lain: a) Kesempatan promosi, b) Kesempatan pembayaran, c) Ketidakpuasan terhadap teman atau teman sekerja, d) Ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (pengulangan, otonomi, tanggung jawab), d) factor personal seperti usia, masa tugas pendek, keinginan tahu individu dan ketidak stabilan.

Secara garis besar, Walker menjelaskan:

*A primary reason for change in the supply of talent in an organization is attrition. Employees leave for various reasons: a) Voluntary termination (to take other jobs, to return to school, etc), b) Involuntary termination (elimination of work/reduction of staff, or termination because of poor performance, discipline, etc.), c) other reasons (e.g, retirements, deaths, disabilities).*<sup>21</sup>

Bahwa ada tiga faktor penyebab karyawan keluar dari perusahaan:

a) Pengunduran diri secara sukarela: dalam hal ini karyawan keluar dengan tujuan untuk mencari pekerjaan lain, kembali ke sekolah dan lain sebagainya. b) Pengunduran diri secara terpaksa: dalam hal karyawan keluar karena adanya pengurangan jumlah karyawan oleh perusahaan, kinerja buruk, disiplin tidak bagus. c) Alasan lain seperti pensiun, meninggal dan ketidak mampuan.

Menurut Alan Saks, karyawan yang menjunjung etos kerja akan lebih suka untuk tetap berada di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja dan secara tidak langsung sikap tersebut berhubungan dengan

---

<sup>21</sup> Walker James W, *Human Resource Strategy*. (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 1992), h.168

rendahnya keinginan untuk keluar. Ada empat alasan mengapa perpindahan karyawan itu dianggap baik, yaitu: *“there are four reasons why it is considered a good worker turnover: 1) Saves money, 2) Makes the company more competitive in cost, 3) Inject new ideas into the company, 4) Creating opportunities for other employees”*.<sup>22</sup>

Terdapat empat alasan yang mendasari karyawan untuk berpindah, yaitu: 1) menghemat uang: perpindahan karyawan itu menghemat lebih banyak uang daripada biaya yang harus dikeluarkan, terutama bila perusahaan sudah lebih relative stabil. Misal bagian akuntansi memperkerjakan 20 orang. Ketika seorang karyawan keluar, pekerjaan yang ditinggalkan bisa didistribusikan kepada karyawan-karyawan yang masih bekerja. 2) membuat perusahaan lebih bersaing dalam biaya; jika karyawan keluar, perusahaan dapat menggantikannya dengan karyawan lain yang lebih murah, 3) menyuntikan ide baru perusahaan; perusahaan membutuhkan perpindahan kesempatan untuk mencoba sesuatu yang baru. Perusahaan membutuhkan perpindahan karyawan untuk mendapatkan orang-orang baru yang mempunyai pendekatan yang mempunyai pendekatan yang berbeda dalam menghadapi persoalan. 4) menciptakan kesempatan bagi karyawan lain, dan meningkatkan moral karyawan; banyak karyawan muda masuk kerja. Setelah beberapa tahun

---

<sup>22</sup> Saks, Alan M, *The Relationship Between the Work Ethic, Job Attitudes, Intention to Quit and Turnover for Temporary Services Employees*. (New York: McGraw-Hill, 2011),h.225.

bekerja, mereka pindah perusahaan lain dan mendapatkan gaji yang lebih besar.

Mobley menggariskan secara detail, yaitu: faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover*.

#### 1) Faktor eksternal

Dari faktor eksternal ada dua sisi yang bisa dilihat:

- a. Aspek lingkungan (misalnya tersedianya pilihan-pilihan pekerjaan lain). Dalam aspek ini, tingkat-tingkat pekerjaan pengangguran, dan inflasi dapat mempengaruhi pergantian karyawan.
- b. Aspek individu. Dalam aspek ini, usia muda dan masa kerja lebih singkat besar kemungkinannya untuk keluar.

#### 2) Faktor internal

Ada lima sisi yang dapat kita lihat dari faktor internal:

- a. Budaya organisasi. Kepuasan terhadap kondisi-kondisi kerja dan kepuasan terhadap kerabat-kerabat kerja merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan *turnover*.
- b. Gaya kepemimpinan. Kepuasan terhadap pemimpin dan variable-variabel lain seperti sentralisasi merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan *turnover*.
- c. Kompensasi. Penggajian dan kepuasan terhadap pembayaran merupakan faktor –faktor yang dapat menentukan *turnover*.
- d. Kepuasan kerja. Kepuasan terhadap pekerjaan, secara menyeluruh dan kepuasan terhadap bobot pekerjaan merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan *turnover*.
- e. Karir. Kepuasan terhadap promosi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan *turnover*.<sup>23</sup>

Faktor upah merupakan salah satu faktor terjadinya *turnover*, seperti yang digambarkan oleh Gomez “*turnover rate that occurs at one of the company’s healthy by 72%. After the survey, it is known that the cause of the high turnover due to low salaries received by front-line*

---

<sup>23</sup> Mobley, Op, Cit, h.106-107



*employees*.”<sup>24</sup> Tingkat *turnover* yang terjadi di salah satu perusahaan kesehatan sebesar 72%. Setelah dilakukan survey, diketahui bahwa penyebab *turnover* yang tinggi tersebut karena rendahnya gaji yang diterima oleh karyawan.

Dua variabel yang signifikan yang berkaitan dengan putaran kerja *karyawan* adalah ketidakpuasan kerja dan kondisi ekonomi. Para karyawan meninggalkan pekerjaan mereka pada saat terbukanya peluang pekerjaan alternatif yang memenuhi kebutuhan mereka secara lebih baik. Hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover* akan semakin nyata ketika tingkat pengangguran rendah dari pada saat ketika tingkat pengangguran tinggi. Semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka akan semakin besar peluang mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini, dan juga sebaliknya. Jika tingkat pengangguran tinggi, karyawan akan ragu untuk meninggalkan pekerjaan mereka karena mereka mengira akan sulit mendapatkan pekerjaan lain, kecuali mereka bisa memastikan bahwa pekerjaan lain telah menanti.

Bagi perusahaan *turnover* dapat menjadi suatu kerugian tersendiri. Untuk itu perusahaan perlu melakukan penelaan lebih lanjut untuk mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan seorang karyawan keluar dari pekerjaannya. Sehingga diharapkan tingkat *turnover* dapat

---

<sup>24</sup> Meija Gomez Luis R, Balkin David B dan Cordy Robert L, *Managing Human Resources* (New Jersey: Prentice hall, Inc, Sixth Edition), h. 218-219.

diminimalisir. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengatasi kendala-kendala yang menyebabkan *turnover* terjadi, terutama jika penyebab tersebut masih dapat dikendalikan oleh perusahaan. Sebagai upaya untuk menekan terjadinya *turnover*, perusahaan dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang dapat menarik minat karyawan untuk tetap bekerja dan berkarya dengan sumber daya yang dimiliki. Dengan demikian akan tercipta kepuasan baik bagi pihak karyawan maupun untuk perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan, maka dapat disintesis bahwa *turnover* adalah keluarnya guru dari yayasan atau sekolah tempat dia bekerja sekarang atas kehendaknya sendiri maupun di luar dari kehendaknya sendiri, dengan indikator: (1) kecewa terhadap rekan kerja, (2) kompensasi kurang, (3) kejenuhan terhadap masa kerja, (4) tersedianya pekerjaan lain.

## **2. Kepercayaan (*Trust*)**

Kepercayaan (*trust*) pada dasarnya merupakan penilaian terhadap seseorang dengan pikiran positif. Kepercayaan merupakan nilai yang paling dihargai dalam hubungan anatar manusia. Para ahli memberikan definisi yang berbeda perihal pengertian dari kepercayaan, namun pada hakekatnya kepercayaan merupakan harapan yang positif.

Kosep kepercayaan menurut Gary A. Yulk bahwa, *“trust is established by being completely honest and open, keeping actions consistent with values, and showing trust in followers.”*<sup>25</sup> Konsep Yulk tersebut dapat diartikan bahwa kepercayaan muncul dari kejujuran dan keterbukaan, tetap bertindak konsisten terhadap nilai, dan menunjukkan kepercayaan kepada para bawahan. Yulk memfokuskan konsep kepercayaan berdasarkan perspektif kepemimpinan, bahwa kepercayaan harus dimulai dari pimpinan untuk dicontoh oleh orang lain. Colquitt et.al mengemukakan bahwa kepercayaan merupakan *“trust is defined as the willingness to be vulnerable to a authority based on positive expectations about actions and intentions.”*<sup>26</sup> Kepercayaan adalah keinginan untuk mengikuti otoritas yang ada karena memiliki harapan positif terhadap pengaruh dan tujuan yang diberikan. Sedangkan Robbins dan Judge mendefinisikan kepercayaan sebagai *“trust is the a positive expectation that another will not through words, action, or decisions act opportunistically”*<sup>27</sup> yaitu, kepercayaan adalah harapan positif bahwa orang lain tidak akan melakukan ataupun mengambil keuntungan dari wewenang yang diberikan untuk dirinya sendirinya.

---

<sup>25</sup> Gary A. Yulk, *Leadership in Organizations*. (Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall, 2010), h. 419.

<sup>26</sup> Jason A Colquitt, et al, *Organization Behavior: Improving Performance and commitment in the workplace Second Edition* (New York: Mc Graw-Hill, 2011), h. 218

<sup>27</sup> Stephen Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 17<sup>th</sup> Edition (Pearson Education, 2016) h. 440

George dan Jones juga mengemukakan hal yang senada tentang pengertian kepercayaan bahwa *“trust is an expression of confidence in another person or group of people that you will not be put at risk, harmed, or injured by their actions.”*<sup>28</sup> Pernyataan mereka tersebut dapat diartikan bahwa kepercayaan adalah suatu perasaan yakin kepada seseorang atau kelompok yang dianggap tidak akan mencelakakan, merugikan atau dilukai karena tindakan mereka yang dipercaya. Konsep ini menunjukkan tingkat penilaian yang sangat baik oleh seseorang kepada pihak lain untuk melakukan sesuatu. Lebih lanjut George dan Jones menerangkan bahwa pada akhirnya kepercayaan dapat meningkatkan kerjasama dan berbagi informasi penting untuk kreatifitas dan inovasi. Rendahnya kepercayaan antara karyawan dengan pimpinan merupakan gejala yang sering terjadi disebabkan oleh banyak faktor permasalahan di dalam organisasi. Sederhananya manajer harus memastikan bahwa karyawan bisa menyakini bahwa kesejahteraan psikologinya tidak akan rusak oleh pekerjaan yang dilakukannya.

Mc Shane dan Von Glinow juga berpendapat bahwa *“trust refers to positive expectations one person has toward another person in situations involving risk”*,<sup>29</sup> maksudnya adalah sebuah kepercayaan memberikan

---

<sup>28</sup> George dan Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior* (Upper Saddle River: Prentice Hall, 2012), h. 75

<sup>29</sup> Stephen L. McShane and Marry An Von Glinow, *Organizational Behavior* (New York: Mc Graw-Hill, 2010), h.113.

harapan yang positif pada orang lain walaupun berada dalam situasi yang kurang baik atau beresiko. Hal senada juga diungkapkan Meyer et al.:

*Outlined what has become one the foremost scholarly works on trust in organizations and leaders of those organizations. According the Mayer et al., extending trust to another individual involves: (1). the willingness to accept risk that is meaningful to the individual extending trust to the others, and (2). Awareness that risk exists in the trust being extended. Thus the researchers define trust as "the willingness of a party to be vulnerable to the actions of another party based upon the expectation that the other will perform a particular action important to the trustor, irrespective of the ability to monitor or control that other party".<sup>30</sup>*

Meyer memberikan landasan bahwa kepercayaan merupakan hal yang penting bagi organisasi dan pemimpinnya. Menurutnya kepercayaan perlu dikembangkan kepada individu lain dengan melibatkan: 1) kesediaan untuk menerima resiko ketika kita mempercayai orang lain, 2) kesadaran bahwa dalam kepercayaan ada resiko yang berkepanjangan. Dengan demikian para peneliti mendefenisikan kepercayaan sebagai kemauan organisasi untuk bertahan terhadap tindakan pihak lain berdasarkan harapan bahwa pihak lain akan melakukan tindakan tertentu yang penting bagi pemberi kepercayaan terlepas dari kemampuan untuk memantau atau mengendalikan pihak lain. Pemimpin harus mengembangkan dan memelihara kepercayaan dari mereka yang mengikutinya. Karena pengembangan dan pemeliharaan kepercayaan

---

<sup>30</sup> Gibson, WD, *The Effect Of Trust In Leader On Job Satisfaction And Intent To Leave Present Job In The Context Of The Nursing Profession*, (The University of Louisville's Institutional Repository, 2011) hh. 7

mengharuskan seorang pemimpin untuk menunjukkan tingkat kecerdasan yang tinggi dalam membangun kemampuan, kebajikan dan integritas.

Selanjutnya, Robbins dan Coulter mengemukakan, "*trust is defined as the belief in the integrity, character, and ability of a leader*".<sup>31</sup> Kepercayaan didefinisikan sebagai keyakinan pada integritas, karakter, dan kemampuan dari seorang pemimpin. Makna kepercayaan ini lebih spesifik pada profil pimpinan. Pengikut yang percaya kepada pimpinan bersedia menguasai kepentingannya pada pimpinan, karena mereka yakin bahwa hak dan kepentingan mereka tidak akan disalah gunakan.

Sedangkan definisi kepercayaan lain yang menunjukkan adanya kepercayaan antara satu dengan lainnya dikemukakan oleh Newstrom dan Davis bahwa "*trust is the capacity to depend on eather's word and actions*".<sup>32</sup> Kepercayaan adalah kapasitas untuk bergantung pada setiap kata dan tindakan antara yang satu dengan yang lainnya untuk bertindak dan melakukan sesuatu pada tatanan sosial seluruh organisasi. Pengertian Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa, "*trust is a psychological state that exists when you agree to make yourself vulnerable to another because you have positive expectations about how things are going to turnout*".<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Stephen Robbins and Mary Coulter, *Management*, Eleventh Edition, h. 501

<sup>32</sup> John W Newstrom and Keith Davis, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* 11<sup>th</sup> Edition (North America: Mc Graw Hill, 2002), h. 263

<sup>33</sup> Stephen P Robbins dan Timothy A, *op, cit*, h. 440

Konsep Robbins dan Judge ini dapat diartikan bahwa kepercayaan adalah adalah suatu *kondisi* psikologi yang timbul ketika anda setuju untuk menjadikan diri patuh kepada pihak lain karena anda memiliki harapan positif tentang suatu hal yang akan berhasil diwujudkan.

Sehubungan dengan *masalah* kepercayaan pimpinan terhadap anggotanya, Mullins mengemukakan bahwa:

*Lack of trust is probably one of the greatest time and resource wasters in the work place. Managers who do not trust their employees are probably wasting hours every week checking up on them at every turn and failing to utilize the resources at their disposal.*<sup>34</sup>

Kurangnya kepercayaan dari seorang pemimpin hanya membuang-buang waktu dan sumber daya di tempat kerja. Pemimpin yang tidak percaya kepada anggotanya hanya menyia-nyiakan jam pada setiap minggunya untuk mengecek pekerjaan mereka dan gagal memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki.

Berdasarkan definisi diatas, dapat dijelaskan bahwa kepercayaan begitu mahal dan berharga karena untuk membangun sebuah kepercayaan membutuhkan waktu yang lama sedangkan untuk menghancurkannya dapat dilakukan hanya dalam waktu sekejap dan hal itu berpotensi untuk meningkatkan konflik. Menurut Robbin dan Judge

---

<sup>34</sup> Laure I Mullins, *Management and Organizational Behavior*. (England: Prentice Hall, 2005), h. 253

terdapat lima dimensi kepercayaan yang mendasari konsep kepercayaan, yaitu:

*Five dimensions that make up the concept of trust: (1) integrity, honesty and truthfulness; (2) competence, technical and interpersonal knowledge and skills; (3) consistency, reliability, predictability, and good judgment in handling situations; (4) loyalty, willingness to protect a person, physically and emotionally; (5) openness, willingness to share ideas and information freely.*<sup>35</sup>

Pernyataan di atas dapat diartikan bahwa lima dimensi yang membentuk konsep kepercayaan: 1) integritas, kejujuran dan kebenaran, 2) kompetensi, pengetahuan teknis dan keterampilan interpersonal dan, 3) konsistensi, kehandalan, kepastian, dan keputusan yang baik dalam menangani situasi; 4) loyalitas, kesediaan untuk melindungi seseorang, secara fisik dan emosional, 5) keterbukaan, kesediaan untuk berbagi ide dan informasi secara bebas.

Ada berbagai jenis kepercayaan yang berhubungan dengan organisasi yaitu, “*deference-based trust, knowledge-based trust and identification-based trust.*”<sup>36</sup> Jenis kepercayaan memiliki hubungan dengan organisasi dalam arti kepercayaan yang berbasis pencegahan, kepercayaan berbasis pengetahuan dan kepercayaan berbasis identifikasi.

Prinsip dasar dalam membangun sebuah kepercayaan adalah “*mistrust drives out trust, trust begets trust, trust can be regained,*

---

<sup>35</sup> Robbins dan Coulter, *op.cit*, h. 501

<sup>36</sup> *Ibid*, h. 459



*mistrusting groupsself-destruct and mistrust generally reduce productivity”.*<sup>37</sup>

Ketidakpercayaan mengalahkan kepercayaan, kepercayaan mewariskan kepercayaan, kepercayaan dapat dibangun kembali dan ketidakpercayaan pada umumnya dapat menurunkan produktivitas.

Menurut Robbins ada tiga jenis kepercayaan dalam hubungan dengan organisasi yaitu:

- 1) *Deference Based- Trust* (Kepercayaan berbasis pencegahan) hal ini yang paling rapuh satu saja, pelanggaran atau inkonsistensi akan merusak hubungan. Bentuk kepercayaan seperti ini didasarkan pada kekhawatiran akan terjadinya pembalasan dendam jika kepercayaan dikhianati. Orang-orang akan memiliki hubungan seperti ini melakukan apa yang mereka katakan karena mereka takut akan konsekuensi dari tidak melaksanakan kewajibannya. Kepercayaan berbasis pencegahan hanya bisa berhasil sampai pada tingkat dimungkinkannya ada hukuman, konsekuensi yang jelas dan hukuman tersebut benar-benar diberlakukan bila kepercayaan dilanggar. Agar tetap bertahan, potensi kerugian dari interaksi di masa datang dengan pihak lain harus melampaui potensi keuntungan akibat melanggar ekspektasi. Lebih jauh, pihak yang kemungkinan menderita kerugian harus berani menyatakan kemungkinan kerugian yang dideritanya (misalnya, saya tidak akan segan berbicara keras kepada anda bila anda mengkhianati kepercayaan saya) kepada orang yang berkhianat.
- 2) *Knowledge Based Trust* (Kepercayaan Berbasis Pengetahuan) Kepercayaan didasarkan pada kemampuan memprediksi perilaku yang bersumber dari pengalaman berinteraksi. Kepercayaan ini terbentuk jika anda memiliki informasi yang memadai tentang seseorang sehingga anda mengenal mereka secara cukup baik dan bisa memperkirakan dengan tepat perilaku mereka. Kepercayaan berbasis pengetahuan mengandalkan informasi dan bukan pencegahan. Pengetahuan mengenai pihak lain dan kemampuan memprediksi sikap-sikap mereka

---

<sup>37</sup> *Ibid*, h. 461

menggantikan kontrak, hukuman, dan perjanjian hukum umum yang berlaku pada kepercayaan yang berbasis pencegahan. Pengetahuan ini terus berkembang dari waktu ke waktu, bertambah seiring pengalaman sehingga terbangun kepercayaan dan kemampuan untuk memprediksi. Semakin baik anda mengenal seseorang, semakin akurat anda bisa memprediksi apa yang akan dia lakukan. Kemampuan untuk memprediksi meningkatkan kepercayaan bahkan jika orang lain terbukti tidak bisa dipercaya karena caranya mengkhianati kepercayaan pun bisa diprediksi, semakin sering anda berkomunikasi dan berinteraksi rutin dengan orang lain, semakin besar bentuk kepercayaan seperti ini bisa dibangun dan diandalkan.

- 3) *Identification Based Trust* (Kepercayaan Berbasis Identifikasi). Tingkat kepercayaan tertinggi tercapai bila terjalin hubungan emosional antar pihak yang ada. Hal ini memungkinkan satu pihak bertindak sebagai seorang agen bagi yang lain dan menggantikan orang tersebut dalam transaksi antar personal. Kepercayaan muncul karena pihak-pihak saling memahami niat dan menghargai keinginan yang lain. Pemahaman mutual ini dibangun sampai ke titik tertentu sehingga masing-masing bisa bertindak secara efektif demi pihak lain. Pengendalian menjadi minimal pada level ini. Anda tidak perlu memonitor pihak lain karena terdapat kesetiaan yang tidak diragukan lagi.<sup>38</sup>

Mengacu kepada beberapa pendapat yang telah dikemukakan diatas, kepercayaan merupakan sesuatu yang amat penting dalam sebuah organisasi, apabila kepercayaan ini luntur maka akan berdampak serius terhadap kinerja kelompok. Kepercayaan ini menjadi harapan para anggota terhadap pemimpinnya untuk bertindak sesuai dengan keinginan anggotanya. Dapat disintesisikan bahwa kepercayaan adalah keyakinan seseorang terhadap kata-kata dan tindakan orang lain, dengan indikator:

- (1) keyakinan untuk berbagi informasi dengan orang lain, (2) keyakinan

---

<sup>38</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan, Edisi 12 (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hh. 99-101

untuk bekerjasama dengan orang lain, (3) keyakinan untuk tidak mengambil keuntungan dari orang lain, (4) keyakinan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan (5) keyakinan dalam menepati janji.

### 3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Kepuasan kerja hanya dapat dirasakan oleh diri seseorang itu sendiri. Sehingga bersifat sangat subyektif dan berbeda-beda ukurannya untuk setiap individu yang bekerja dengan mencurahkan segenap pikiran dan tindakan demi mencapai tujuan yang diinginkan untuk dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Ukuran kepuasan tergantung pada sistem penilaian yang ada pada diri seseorang. Maka kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn, *“job satisfaction is the degree to which individuals feel positive or negative about a job”*.<sup>39</sup> Ini sebuah sikap atau respon emosional pada pekerjaan seseorang sebaik kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Pada pandangan pertama, dan dari perspektif teori dua faktor Herzberg, beberapa aspek kepuasan kerja seharusnya memotivasi dan menuju

---

<sup>39</sup> John R. Schermerhorn, Jr., James G. Hunt dan Richard N. Osborn, *Organizational Behavior* (New York: John Wiley & Sons, Inc., 2012), h.62

hubungan karyawan yang positif dan level tinggi dari kinerja individu. Pada basis harian, manajer harus mampu menduga kepuasan kerja seseorang dengan observasi dan interpretasi yang hati-hati dari apa yang karyawan katakan dan lakukan tentang pekerjaannya.

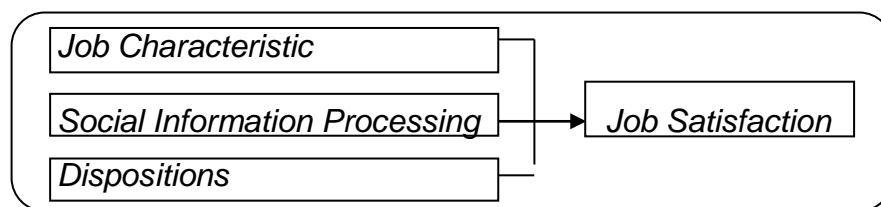
Terkadang, juga terpakai untuk memeriksa lebih formal tingkat kepuasan kerja di antara grup pekerja, khususnya melalui wawancara formal atau kuesioner. Di antara banyaknya kuesioner kepuasan kerja yang ada dan bisa digunakan bertahun-tahun, dua yang terkenal adalah *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* dan *Job Descriptive Index (JDI)*. Lima segi dari kepuasan kerja yang dapat diukur JDI: 1) pekerjaan itu sendiri, 2) kualitas supervisi, 3) upah, 4) hubungan dengan teman kerja, e) kesempatan promosi.

Pentingnya kepuasan kerja dapat dilihat pada dua keputusan yang dibuat orang tentang pekerjaannya. Pertama adalah keputusan untuk memiliki, yaitu, untuk bergabung dan menjadi anggota organisasi. Kedua adalah keputusan untuk kerja, yaitu bekerja keras dalam pencarian level tinggi dari kinerja tugas. Kepuasan kerja mempengaruhi kehadiran. Secara umum, pekerja yang puas dengan pekerjaannya memiliki kehadiran yang biasa dan jarang sekali tidak hadir tanpa alasan jelas dibandingkan pekerja yang tidak puas. Kepuasan kerja dapat juga mempengaruhi perpindahan, atau keputusan oleh orang yang

memberhentikan karyawannya. Secara ringkas, pekerja yang tidak puas akan berhenti dari pekerjaannya dibandingkan pekerja yang puas.

Menurut Jex, kepuasan kerja adalah, *“job satisfaction is typically defined as an employee’s level of positive affect toward his or her job or job situation”*.<sup>40</sup> Kepuasan kerja intinya mewakili perasaan positif karyawan yang mempengaruhi arah pekerjaan atau situasi kerjanya. Bersamaan dengan arah positif, dapat ditambah komponen kognitif dan perilaku ke definisi ini. Aspek kognitif dari kepuasan kerja mewakili keyakinan karyawan tentang pekerjaan dan situasi kerjanya; seorang karyawan mungkin percaya pekerjaannya menarik.

Komponen perilaku mewakili perilaku karyawan atau lebih cenderung perilaku ke arah pekerjaannya. Sangat mungkin, sebagai contoh, seorang karyawan tidak menyukai pekerjaannya tapi tetap bekerja di sana karena pemikiran keuangan. Ada tiga pendekatan umum untuk menjelaskan perkembangan kepuasan kerja: 1) karakteristik pekerjaan, 2) proses informasi sosial, dan 3) Pendekatan disposisi.



**Gambar 2.1 Summary of The Determinants of Job Satisfaction**

*Sumber: Steve M. Jex, “Organizational Psychology”.*

<sup>40</sup> Steve M. Jex, *Organizational Psychology* (New York: John Wiley and Sons, 2002), hh. 116-125.

Untuk tiap aspek upah kerja, kondisi kerja, supervisi, karyawan membuat penaksiran dari apa yang sekarang diterima. Persepsi ini berdasarkan pada beberapa faktor: keterampilan karyawan, jumlah masuk kerja, dan ketersediaan kesempatan kerja lain. Jika karyawan merasa apa yang diterima sekarang di atas apa yang harusnya diterima, kemudian puas. Jika tidak, lalu perasaan tidak puas akan timbul. Salah satu dari awal pengukuran kepuasan kerja yang digunakan luas adalah skala wajah Kunin. Skalanya terdiri dari seri wajah dengan ekspresi emosi yang berbeda. Responden ditanyakan untuk mengindikasikan mana dari lima wajah yang lebih mewakili perasaan keseluruhan kepuasannya terhadap pekerjaan.

Keutamaan keuntungan skala wajah adalah kesederhanaannya dan fakta bahwa responden tidak memerlukan proses level baca yang tinggi untuk menyelesaikannya. Ini akan menjadi skala yang bagus untuk digunakan pada sampel karyawan yang diketahui memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Potensi ketidakpuasan dari skala wajah tidak didukung peneliti dengan informasi tentang kepuasan karyawan dengan aspek berbeda dari pekerjaan. Jika seorang karyawan memberlakukan satu dari nilai terendah dari skala muka, tidak diberitahu peneliti apakah sumber ketidakpuasan adalah upah, supervisi atau isi dari pekerjaan itu sendiri.

Skala lain yang secara luas digunakan adalah *Job Descriptive Index (JDI)* yang dibuat pada akhir 1960 oleh Patricia Cain Smith dan koleganya di Universitas Cornell. Satu hal yang harus dicatat adalah *JDI* tepat dinamakan demikian karena skalanya membutuhkan responden yang menggambarkan pekerjaannya. Berlawanan dengan skala wajah. Pengguna *JDI* memperoleh nilai dari aspek keragaman pekerjaan dan lingkungan kerja. *JDI* memberikan nilai untuk aspek kerja individu, upah, kesempatan promosi, supervisi dan teman kerja. Keuntungan utama dari *JDI* adalah banyak data yang mendukung keabsahan konstruksinya. Lebih jauh, peneliti masih melanjutkan ke dalam usaha membuktikan skala ini.

Skala *Job in General (JIG)* dibuat setelah *JDI* diterima. Terdiri dari sejumlah kata sifat dan kata-kata tentang pekerjaan secara umum daripada tentang aspek kerja yang spesifik karena perkembangan relatifnya lebih sedikit mengenal sifat psikometrik dari *JIG*, dibandingkan dengan *JDI*. Pengukuran ketiga kepuasan kinerja yang secara luas diterima dan digunakan dalam psikologi organisasi adalah *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*. *MSQ* dibangun oleh tim peneliti dari Universitas Minnesota kira-kira hampir bersamaan dengan pembuatan *JDI*. Bentuk panjang dari *MSQ* terdiri dari 100 macam yang dirancang untuk mengukur 20 aspek kerja. Ada juga bentuk pendek dari *MSQ*, terdiri

dari 20 macam yang tidak dirancang untuk memberikan aspek nilai kepuasan.

Macamnya terdiri dari kalimat *MSQ* tentang beragam segi pekerjaan dan responden ditanyakan untuk mengindikasikan tingkat kepuasannya. Dibandingkan dengan *JDI*, *MSQ* lebih dari sebuah pengukuran berdasarkan pengaruh; yang merespon indikasi suka atau tidak suka daripada penggambaran. Tipe informasi ini mungkin khusus digunakan ketika organisasi melakukan survei pendapat karyawan internal. Satu-satunya kerugian *MSQ* adalah panjangnya. Di 100 macam, versi full dari *MSQ* sangat sulit dikelola, khususnya jika peneliti berharap untuk memastikan variabel lain. Meskipun versi yang pendek (20 macam) masih sangat panjang dibandingkan pengukuran kepuasan lain yang tersedia.

Pengukuran akhir kepuasan kerja yang belum digunakan di mana-mana seperti penggambaran yang lain, tapi memiliki bukti pendukung sifat psikometriknya, adalah *Job Satisfaction Survey (JSS)*. Skala ini pertama kali dibuat oleh Spector sebagai sebuah instrumen untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dari karyawan *Human Service*. *JSS* terdiri dari 36 macam yang dirancang untuk mengukur sembilan aspek kerja dan lingkungan kerja.

Dibandingkan dengan penggambaran pengukuran yang lain, *JSS* cukup khas; karena itu, macamnya mewakili kalimat tentang kerja atau situasi kerja. Memberikan tipe ini skala, *JSS* lebih mirip *JDI* karena



penggambarannya melebihi *MSQ*. Tidak seperti *JDI*, nilai kepuasan keseluruhan dapat dihitung untuk *JSS* dengan menjumlahkan nilai aspek. Tidak banyak pendukung data tersedia untuk *JSS*, tapi bukti pendukung sifat psikometrik dari skala ini masih baik.

Menurut Kreitner dan Kinicki, kepuasan kerja adalah, *“job satisfaction is an affective or emotional response toward various facets of one’s job”*.<sup>41</sup> Seseorang dapat menjadi relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya, dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek yang lain. Ada lima penyebab kepuasan kerja:

(a) Memerlukan pemenuhan.

Model ini menawarkan kepuasan yang ditentukan oleh sejauh mana karakteristik pekerjaan memungkinkan seseorang memenuhi kebutuhannya. Empat pilihan utamanya adalah: kompensasi, *benefit*, keamanan kerja, dan keseimbangan kerja/hidup – semua berhubungan secara langsung dengan kemampuan karyawan.

(b) Perbedaan.

Model ini menawarkan kepuasan yang merupakan hasil dari pertemuan harapan. Model ini memprediksi seseorang akan puas ketika dia mencapai hasil di atas harapannya.

---

<sup>41</sup> Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior* (New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2010), hh. 170-172.

(c) Pencapaian Nilai.

Pencapaian nilai adalah sejauh mana pekerjaan memungkinkan pemenuhan nilai-nilai kerja seseorang.

(d) Keadilan.

Pada model ini, kepuasan adalah sebuah fungsi dari seberapa adil seorang individu diperlakukan saat bekerja. Kepuasan dihasilkan dari persepsi hasil kerja seseorang, relatif terhadap masukan, dibandingkan secara menguntungkan dengan hasil/masukan orang lain.

(e) Disposisi/Komponen Genetik.

Khususnya, model disposisi/genetik berdasarkan pada kepercayaan bahwa kepuasan kerja adalah bagian dari fungsi perlakuan dan faktor genetik.

Definisi kepuasan kerja menurut Colquitt, LePine dan Wesson, *“job satisfaction is a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences”*.<sup>42</sup> Jika karyawan sangat puas dengan pekerjaannya dan mengalami emosi positif selama bekerja, mungkin akan melakukan pekerjaannya lebih baik dan memilih tetap dengan perusahaan untuk waktu yang lebih lama. Pada level umum, karyawan puas ketika pekerjaannya menyediakan hal-hal yang bernilai. Nilai adalah semua hal

---

<sup>42</sup> Colquit, LePine, Wesson, *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the workplace*, 4<sup>th</sup> Edition (New York: The McGraw-Hill International Edition) 2015, hh. 98-102

yang orang cari atau capai secara sadar. Nilai-nilai lain berhubungan dengan sekeliling kerja, termasuk memiliki atasan atau rekan kerja yang baik.

Beberapa metode menilai kepuasan kerja dari peringkat dan berkas karyawan, termasuk fokus grup, wawancara dan survei sikap. Survei sikap selalu lebih akurat dan paling efektif. Survei sikap dapat memberikan pandangan seberapa puas tenaga kerjanya dan jika diulang dari waktu ke waktu, mengungkapkan tren tingkat kepuasan. Salah satu survei kepuasan kerja yang secara luas digunakan adalah *Job Descriptive Index (JDI)*. *JDI* menilai keseluruhan lima aspek kepuasan: a) kepuasan upah, b) kepuasan promosi, c) kepuasan supervisor, d) kepuasan rekan kerja, dan e) kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Lebih jauh lagi, skala *The Job in General (JIG)* – menilai keseluruhan kepuasan kerja. Satu kekuatan *JDI* adalah pertanyaannya ditulis sangat sederhana dan dimengerti kebanyakan karyawan. Beberapa informasi demografis adalah vital untuk membandingkan tingkat kepuasan melebihi grup yang relevan, tapi terlalu banyak informasi akan membuat karyawan merasa diidentifikasi. Akhirnya, pengembang menyarankan survei harus diberikan oleh grup bagian sumber daya manusia atau agensi konsultan luar. Struktur ini akan membantu karyawan merasakan datanya dilindungi.

Hasil dari usaha survei sikap harusnya menjadi umpan balik untuk karyawan sehingga merasa terlibat dalam proses. Tentu saja survei sikap idealnya harus memasukkan beberapa macam usaha perkembangan. Sebagai hasilnya, organisasi harusnya mempersiapkan reaksi untuk hasil survei dengan tujuan spesifik dan langkah aksi.

Menurut Locke di dalam Noe dan kawan-kawan, *“job satisfaction is a pleasurable feeling that results from the perception that one’s job fulfills or allows for the fulfillment of one’s important job values”*.<sup>43</sup> Definisi ini merefleksikan tiga aspek penting dari kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja adalah fungsi dari nilai. Kedua, definisi ini menekankan perbedaan karyawan yang memiliki perbedaan pandangan dimana nilai sangatlah penting, dan ini kritik dalam memilih jenis dan tingkat kepuasan kerjanya. Aspek penting yang ketiga dari kepuasan kerja adalah persepsi.

Kemudian, nilai, persepsi dan kepentingan adalah tiga komponen dari kepuasan kerja. Orang yang puas dengan pekerjaannya sejauh yang diterima di mana pekerjaannya bertemu dengan nilai pentingnya. Banyak aspek dari seseorang dan organisasi dapat mengakibatkan ketidakpuasan di antara karyawan. Manajer dan HR professional harus sadar tentang ini karena karyawan adalah pengungkit di mana dapat menaikkan kepuasan kerja dan mengurangi penarikan karyawan. Dua orang utama dalam

---

<sup>43</sup> Raymond A. Noe, *et. al.*, *Human Resource Management Gaining a Competitive Advantage* (New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2008), hh. 461-471.

organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah rekan kerja dan supervisor.

Seseorang mungkin menjadi puas dengan supervisor dan rekan kerjanya karena dua alasan. Pertama, mungkin memiliki banyak kesamaan nilai, sikap dan filosofi. Kedua, karena supervisor dan rekan kerja memberikan dukungan dan membantunya meraih tujuannya sendiri. Dukungan sosial artinya tingkat di mana orang dikelilingi oleh orang yang simpati dan perhatian. Penelitian besar mengindikasikan bahwa dukungan sosial adalah prediktor kuat dari kepuasan kerja dan rendahnya perpindahan karyawan.

Selanjutnya menurut Locke dalam Luthan, *"job satisfaction is a result of employees' perception of how well their job provides those things that are viewed as important"*.<sup>44</sup> Locke memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja sebagai keterlibatan kognitif, afektif dan reaksi evaluasi atau sikap dan menyatakan ini adalah kesenangan atau pernyataan emosi positif yang dihasilkan dari pengalaman kerja seseorang. Meskipun analisis teoritis mengkritik kepuasan kerja sebagai konsep yang terlalu sempit, ada tiga dimensi yang berlaku umum terhadap kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap situasi pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering

---

<sup>44</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach* (New York: McGraw Hill Companies, Inc., 2011), hh. 141-146.

ditentukan oleh seberapa baik hasilnya atau melebihi harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berkaitan.

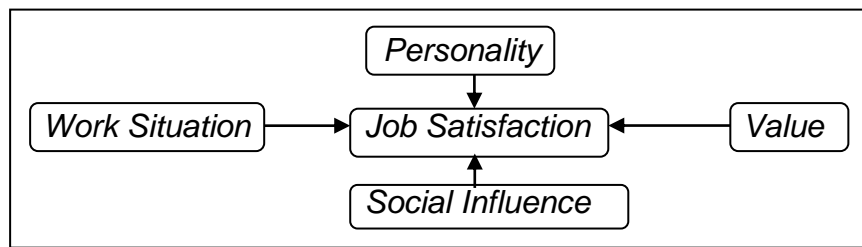
Setelah bertahun-tahun lima dimensi kerja telah diidentifikasi mewakili karakteristik yang paling penting dari sebuah pekerjaan di mana karyawan memiliki respon pengaruh. Kelimanya yaitu: pekerjaan itu sendiri, upah, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja. Hasil dari kepuasan kerja adalah kinerja, perpindahan, dan kehadiran. Mungkin kesimpulan terbaik tentang kepuasan dan kinerja adalah hubungan positif, tapi mungkin tidak sebesar asumsi kebijakan lama tentang pekerja yang bahagia adalah pekerja yang produktif. Kepuasan kerja yang tinggi tidak akan menjaga perpindahan tetap rendah, tapi terlihat bisa membantu.

Berdasarkan pengetahuan terkini, berikut petunjuk dasar yang terbukti membantu meningkatkan kepuasan kerja, yaitu: membuat pekerjaan lebih menyenangkan, memiliki upah, *benefit*, dan kesempatan promosi yang adil, memasangkan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan kesenangan dan kemampuannya, dan merancang pekerjaan untuk membuatnya menarik dan puas.

Kepuasan kerja menurut George dan Jones, *“job satisfaction is the collection of feelings and beliefs that managers have about their current jobs”*.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Gareth R. Jones dan Jennifer M. George, *Organizational Behavior Understanding and Managing* (New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2012), hh. 75-85.



Sumber: Gareth R. Jones dan Jennifer M. George,  
"Organizational Behavior"

**Gambar 2.2 Determinants of Job Satisfaction**

Manajer yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang secara umum tinggi menyukai pekerjaannya, merasa diperlakukan adil, dan yakin pekerjaannya memiliki karakteristik yang diinginkan, seperti pekerjaan yang menarik, upah yang baik dan keamanan kerja, otonomi dan rekan kerja yang baik. Teori mengenai kepuasan kerja, yaitu:

(1) Model aspek dari kepuasan kerja.

Fokus utamanya pada faktor situasi kerja dengan memecah pekerjaan menjadi elemen-elemen komponen atau aspek kerja, dan melihat seberapa puas karyawan dengan tiap aspek tersebut. Aspek model meliputi: a) pemanfaatan kemampuan, b) prestasi, c) kegiatan, d) kemajuan, e) kekuasaan, f) kebijakan perusahaan dan aplikasinya, g) kompensasi, h) rekan kerja, i) kreativitas, j) mandiri, k) nilai moral, l) pengakuan, m) tanggung jawab, n) keamanan, o) pelayanan sosial, p) status sosial personal, q) supervisi hubungan, r) supervisi teknis, s) keberagaman, dan t) kondisi kerja.

(2) Teori Frederick Herzberg.

Fokus pada jenis pengaruh tertentu dari aspek kerja pada kepuasan kerja. Teori ini mengusulkan bahwa setiap orang memiliki dua pemenuhan, yaitu:

- (a) Kebutuhan penggerak yang berhubungan dengan pekerjaan aktual itu sendiri dan bagaimana tantangannya tersebut.
- (b) Kebutuhan kesehatan yang berhubungan dengan fisik dan psikologis.
- (c) Model ketidaksesuaian dari kepuasan kerja.

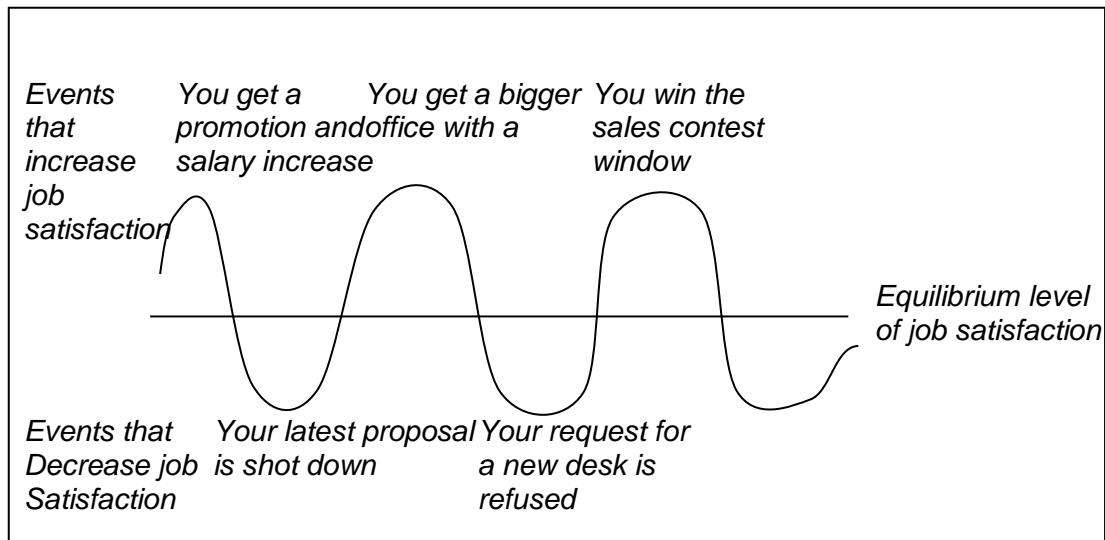
Berdasarkan pada ide yang sederhana: menentukan seberapa puas karyawan dengan pekerjaannya dan membandingkan pekerjaannya ke beberapa pekerjaan ideal.

(3) Teori keadaan stabil dari kepuasan kerja.

Menyarankan tiap karyawan memiliki sifat, atau karakteristik, tingkat kepuasan kerja, dinamakan keadaan stabil atau tingkat kesetimbangan.

Kebanyakan dari pengukuran menanyakan ke karyawan respon serangkaian pertanyaan atau pernyataan tentang pekerjaannya. Di antara skala yang paling terkenal adalah *The Minnesota Satisfaction Questionnaire* (berdasarkan pada pendekatan aspek), Skala wajah, dan *The Job Descriptive Index*.





Sumber: Gareth R. Jones dan Jennifer M. George, "Organizational Behavior".

### Gambar 2.3 Job Satisfaction as a Steady State

Kepuasan kerja menurut Gibson dan kawan-kawan, "*job satisfaction is an individual's expression of personal well-being associated with doing the job assigned*".<sup>46</sup> Hasil keluaran ini bernilai berbeda untuk orang yang berbeda. Perbedaan itu sendiri akan menghitung perbedaan tingkat kepuasan kerja pada inti pekerjaan yang sama. Orang berbeda dalam luasnya:

- (1) Pekerjaan sebagai pusat ketertarikan hidup.
- (2) Secara aktif berpartisipasi dalam bekerja.
- (3) Melihat pekerjaan sebagai harga diri.
- (4) Melihat pekerjaan sebagai sebuah konsistensi dengan konsep diri.

<sup>46</sup> James L. Gibson, et al., *Organizations Behavior, Structure, Process* (New York: The McGraw-Hill, Inc., 2012), h. 375.

Jika hasil dari penglihatannya tidak adil dalam hubungannya dengan karyawan lain pada pekerjaan dan membutuhkan usaha yang sama, karyawan akan merasa tidak puas dan mencari arti untuk mengembalikan keadilan, walaupun dengan mencari *reward* yang lebih besar (khususnya ekstrinsik) atau mengurangi usaha.

Menurut Mitchell, Holtom dan Lee di dalam Andre, *“job satisfaction is a person’s positive or negative evaluation of his or her job.”*<sup>47</sup> *Job satisfaction is a collection of attitudes about the various parts of the job”.*<sup>48</sup>

Faktor yang mungkin menjadikannya puas adalah dengan jumlah stress pada pekerjaan yang dirasakan. Pengaruh yang penting dalam kepuasan kerja, yaitu:

- (1) Banyaknya orang yang diperlakukan secara adil.
- (2) Banyaknya kebutuhan yang terpenuhi.
- (3) Luasnya kepribadian mempengaruhi kesejahteraan secara umum.

Konsep kepuasan kerja menurut Dessler, *“job satisfaction is the measure of an employee’s attitude about his or her job”.*<sup>49</sup> Kepuasan kerja merefleksikan sikap karyawan tentang pekerjaannya. Sebuah survei kepuasan kerja, *The Job Descriptive Index*, mengukur aspek dari kepuasan kerja, yaitu:

---

<sup>47</sup> T. R. Mitchell, B. C. Holtom, dan T. W. Lee di dalam Rae Andre, *Organizational Behavior An Introduction to Your Life in Organizations* (New Jersey: Pearson Education Inc., 2008), h. 50.

<sup>48</sup> *Ibid.*, h. 128.

<sup>49</sup> Gary Dessler, *Management* (New Jersey: Prentice Hall, Inc., 2001), hh. 359-360

- (a) Upah. Seberapa banyak upah diterima dan dirasakan adil?
- (b) Pekerjaan. Apakah tugas-tugasnya menarik? Apakah diberikan kesempatan untuk belajar dan menreima tanggung jawab?
- (c) Kesempatan promosi. Apakah promosi dan kesempatan untuk maju disediakan dan adil?
- (d) Supervisor. Apakah supervisor memberikan perhatian kepada karyawan?
- (e) Rekan kerja. Apakah rekan kerja ramah, kompeten dan mendukung?

Menurut Pinder kepuasan kerja adalah:

*Job satisfaction is an emotional reaction that results from the perception that one's job fulfills or allows the fulfillment of one's important job values, providing and to the degree that those values are congruent with one's needs.*<sup>50</sup>

Kepuasan menghasilkan tiga persepsi. Pertama, orang itu harus melihat kenaikan positif dalam tingkat hasil yang diinginkan untuk diraih. Kedua, waktu yang lebih pendek di mana terjadi peningkatan, terbesarnya adalah perasaan puas. Ketiga, positif menambah pada rata-rata perubahan positif juga tambahan ke sensasi kepuasan. Satu standar, pengukuran kepuasan kerja yang banyak digunakan adalah *Job Descriptive Index (JDI)* menekankan berbagai aspek dari kepuasan: (1) upah, (2) pekerjaan itu sendiri, (3) supervisi, (4) rekan kerja, dan (5) promosi. *The Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ)* fokus pada dimensi

---

<sup>50</sup> Craig C. Pinder, *Work Motivation in Organizational Behavior* (New York: Psychology Press, 2008), hh. 269-272

khusus (tingkat gaji, *benefits*, struktur upah, dan kenaikan upah); kemudian pengukuran ini memberikan pandangan lebih rinci dari apa yang seharusnya dan aspek apa yang paling atau tidak memuaskan.

Pengukuran global merefleksikan kepuasan secara menyeluruh dengan pekerjaan dan didiskusikan oleh Cranny yang percaya bahwa kepuasan global mungkin mempengaruhi bagian dari aspek kepuasan. Kepuasan global mungkin membuat pekerja lebih kooperatif dalam reaksi untuk perubahan inisiatif manajemen ke tempat kerja. Pandangan lain melihat bahwa kepuasan atau ketidakpuasan dihasilkan dari perbandingan yang dibuat orang antara dirinya sendiri dan orang lain sekitarnya. Dalam pandangan ini, seseorang sepertinya akan tidak puas ketika dia menerima hubungan antara kontribusi yang dia buat ke organisasi dan keuntungan yang didapat lebih sedikit memuaskannya daripada hubungan yang diterima antara masukan dan keluaran yang diterima orang atau grup lain. Perasaan tidak adil ditunjukkan untuk memprediksi niat berhenti dari sebuah organisasi atau tempat kerja.

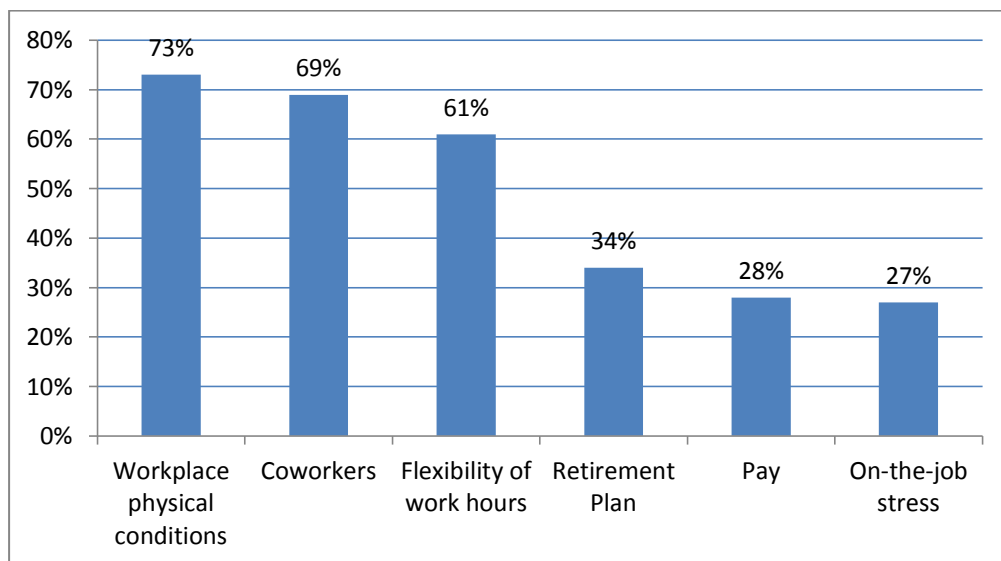
Selanjutnya menurut Robbins dan Judge, *“job satisfaction which describes a positive feeling about a job, resulting from an evaluation of its characteristics”*.<sup>51</sup> Pendekatan yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja ada dua, yaitu: (a) peringkat umum tunggal adalah menjawab satu pertanyaan. Responden melingkari angka antara 1 dan 5 pada skala dari

---

<sup>51</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior, Fourteenth Edition* (New Jersey: Pearson Education, Inc., 2013), hh. 110-120.

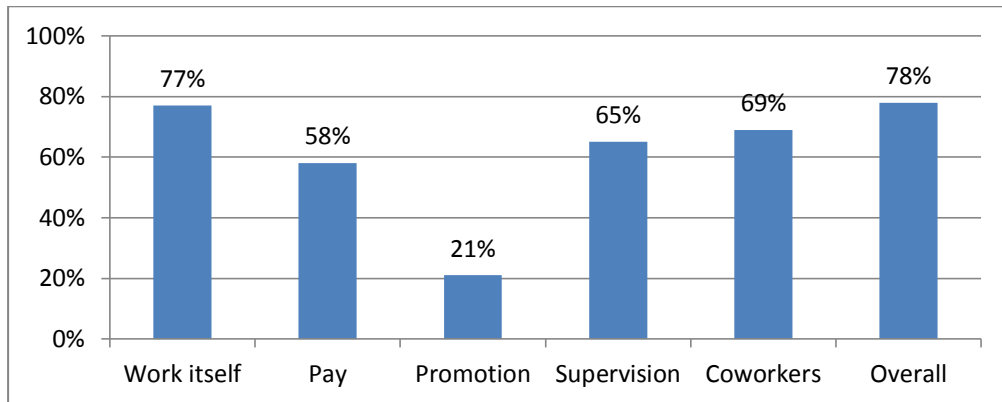
“sangat puas” ke “sangat tidak puas”, (b) penjumlahan dari aspek pekerjaan, adalah lebih mutakhir. Ini mengidentifikasi elemen kunci pada pekerjaan seperti kealamiahan dari pekerjaan, supervisi, gaji, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan kerja.

Secara intuisi, menyimpulkan respon terhadap sejumlah faktor pekerjaan nampaknya untuk mencapai evaluasi yang lebih akurat dari kepuasan kerja. Metode peringkat umum tunggal tidak memakan waktu, sehingga membebaskan waktu untuk pekerjaan yang lain, dan penjumlahan dari aspek pekerjaan membantu manajer menihilkan masalah dan berhubungan dengan karyawan lebih cepat dan lebih akurat.



Sumber: Berdasarkan Gallup Poll, 7-10 Agustus 2008  
<http://www.gallup.com/poll/109738/US-Workers-Job-Satisfaction-Relatively-High.aspx>

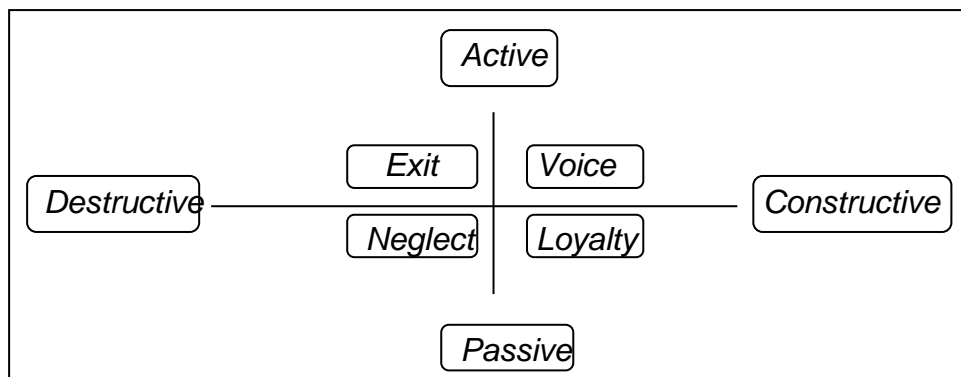
**Gambar 2.4 Percent of Employees “Completely Satisfied” with Aspects of Current Job**



Sumber: Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, "Organizational Behaviors"

**Gambar 2.5 Average Job Satisfaction Level by Facet**

Respon dari ketidakpuasan karyawan pada tempat kerja, adalah: (1) keluar, (2) bersuara atau mengkritik, (3) setia, dan (4) mengabaikan.



Sumber: Journal of Applied Social Psychology 15 V. H. Winston & Sons, Inc.

**Gambar 2.6 Responses to Job Dissatisfaction**

Definisi kepuasan kerja menurut Robbins, "job satisfaction is the collection of feelings and beliefs that people have about their current

*jobs*<sup>52</sup> Kepuasan kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi berbagai perilaku dalam organisasi dan berkontribusi pada tingkat kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional positif seseorang karena yang didapatkannya melebihi harapan dan merasakan keadilan di lingkungan kerja dengan indikator: (1) merasa bahagia, (2) tidak mengeluh, (3) semangat dalam kerja, (4) memenuhi kehadiran, dan (5) bersedia bekerja sama.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan pada *Petro China International Companies in Indonesia* dengan hasil yang diperoleh koefisien korelasi sebesar -0,832 yang artinya kepuasan kerja memiliki hubungan yang tinggi dan negatif terhadap *turnover* karyawan. Dalam pengujian hipotesis diketahui *t* hitung sebesar  $-7,942 / t_{table} 2,048$  dengan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,050$  yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover* karyawan. Koefisien determinasi antara kepuasan kerja dengan

---

<sup>52</sup> George and Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior*, Fifth Edition (Pearson International Edition)h.84

*turnover* adalah 0,693 yang artinya kemampuan variable kepuasan dalam menjelaskan varians dari variable *turnover* adalah 69,3%.<sup>53</sup>

## C. Kerangka Teoretik

### 1. Kepercayaan dan *Turnover*

Kepercayaan merupakan sesuatu yang amat penting dalam sebuah organisasi, apabila kepercayaan ini luntur, maka akan berdampak serius terhadap kinerja kelompok. Kepercayaan yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, namun sebaliknya jika tidak adanya kepercayaan maka karyawan merasa

nyaman dengan lingkungan kerjanya. Seperti apa yang disampaikan oleh Robbins dan Judge:

*Leader who break psychology contract with workers, demonstrating they aren't trustworthy, will find employees are less satisfied and less committed, have higher intentions to turnover, engage in less citizenship behavior, and have lower task performance.*<sup>54</sup>

Ini berarti pemimpin yang melanggar kontrak psikologis dengan pekerja, menunjukkan mereka tidak dapat dipercaya, sehingga dapat menemukan karyawan yang kurang puas dan kurang berkomitmen, memiliki niat yang lebih tinggi untuk *turnover*, terlibat dalam perilaku citizenship kurang, dan memiliki kinerja tugas yang lebih rendah.

---

<sup>53</sup> Pawesti, R & Rinandita W, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan di Indonesia, *Jurnal Ecopsy*, Volume 3, Nomor 2, Agustus 2016, hh. 49

<sup>54</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *op.cit*, h. 432



Hal serupa juga dikemukakan oleh Colquitt dan kawan-kawan, bahwasannya:

*Trusting an authority also makes it more likely that a sense of obligation will develop, because employees feel more confident that the authority diversifies that obligation. When negative events occur employees who trust the authority are willing to accept the vulnerability that comes with continued employment, remaining confident in their belief that the situation will eventually improve.*<sup>55</sup>

Hal ini menjelaskan bahwa dalam mempercayai otoritas juga dapat membuatnya kemungkinan rasa kewajiban dapat dikembangkan, karena karyawan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan kewenangan yang berbeda dengan sebagaimana mestinya. Ketika kejadian negatif terjadi pada karyawan yang percaya otoritas bersedia menerima masalah yang datang dengan tetap menjadi karyawan, tetap percaya diri dan keyakinan situasi yang buruk pada akhirnya membaik.

Pendapat lain dikemukakan oleh De Janasz dan kawan-kawan, yaitu *“organization with low or no trust susceptible to range of negative employee responses, including high turnover, reduced job satisfaction, less cooperation, and increased absenteeism”*.<sup>56</sup> Artinya organisasi dengan kepercayaan rendah atau tidak memiliki kerentanan terhadap berbagai tanggapan yang negative dari karyawan, termasuk penarikan diri

---

<sup>55</sup> Colquitt, LePine, Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment at the Work place 2<sup>nd</sup> Ed.* (New York: McGraw Hill Inc.,2011), h. 242

<sup>56</sup> Suzanne C. De Janasz, et.al, *Interpersonal Skill In organizations 4thEd* (New York: McGraw-Hill Co.,inc, 2012), h. 35

yang tinggi, kepuasan kerja berkurang, kerjasama berkurang, dan peningkatan absensi.

Berdasarkan pemikiran dari teori tersebut, diduga bahwa kepercayaan berpengaruh terhadap *turnover* pada diri karyawan.

## **2. Kepuasan Kerja dan *Turnover***

Berdasarkan kajian teoritik dan hasil sintesis yang dikemukakan sebelumnya, diketahui bahwa kepuasan kerja adalah keadaan yang dirasakan seseorang dalam menilai pekerjaan dan lingkungannya. Pada kenyataannya, setiap karyawan dalam organisasi tentu memiliki perbedaan pengetahuan, motivasi, potensi, keahlian dan lain sebagainya. Semua itu dapat mempengaruhi kinerja dan kenyamanan mereka dalam bekerja. Perbedaan-perbedaan tersebut dapat menjadi acuan dalam mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dicapai melalui rasa aman dalam pekerjaan, dapat menikmati pekerjaannya, adanya kesempatan untuk mengembangkan karier, mendapatkan insentif yang adil dan penghargaan yang memadai serta adanya perhatian dari rekan kerja ataupun atasan.

Menurut Handoko, banyak faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover* maupun absensi, diantaranya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah akan berakibat tingginya tingkat *turnover* karena karyawan akan lebih mudah untuk keluar dan mencari pekerjaan di

perusahaan lain. Demikian juga karyawan akan lebih sering meninggalkan pekerjaan atau absen bila kurang mendapatkan kepuasan dalam bekerja.<sup>57</sup> *Turnover* dapat terjadi secara terus-menerus ketika kebutuhan mereka tidak terpuaskan di tempat kerja sekarang dan mereka berharap pekerjaan yang akan datang dapat memuaskan kebutuhan.

Hal serupa juga diungkapkan Gibson “*although job satisfaction doesn’t influence quantity and quality of performance, it does influence citizenship behavior, turnover, absenteeism, and preferences and opinions about unions*”.<sup>58</sup> Meskipun kepuasan kerja tidak mempengaruhi kuantitas dan kualitas kinerja, namun berpengaruh terhadap OCB, *turnover*, absen, dan preferensi dan opini yang objektif secara menyeluruh. *The job satisfaction is the critical factor in delivering the quality product/service and ultimately for success of the company. The researchers found that job satisfaction is significant towards the turnover and absenteeism.*<sup>59</sup> Kepuasan kerja adalah faktor penting dalam memberikan hasil yang berkualitas ataupun jasa yang bermutu demi suksesnya sebuah perusahaan. Banyak penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover* . Oleh karena itu

---

<sup>57</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2008), h. 197

<sup>58</sup> James L. Gibson, et.al. *Organization: Behavior, Structure, Process* (New York: McGraw-Hill Co, Inc, 2012), h. 111

<sup>59</sup> Khan, AH and Aleem M, *Impact of job satisfaction on employee turnover: An empirical study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan, Journal of International Studies* Volume 7, Nomor 1, 2014, hh. 125

perusahaan harus mencari dan memanfaatkan peluang-peluang yang ada guna menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawan. Ini merupakan salah satu bentuk perhatian dan apresiasi dari perusahaan atau organisasi.

Menurut George dan Jones: *job satisfaction or dissatisfaction is an important factor to consider because it may trigger the whole turnover process and start an employee thinking about quitting, other factors come into play to determine whether or not an employee actually quits.*<sup>60</sup>

Ini berarti kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan faktor yang penting untuk dipertimbangkan karena dapat memicu proses pengunduran diri dan karyawan mulai berpikir untuk berhenti/keluar dari organisasi, faktor-faktor lainnya apakah yang ikut berperan dalam menentukan atau tidak seorang karyawan benar-benar berhenti.

Colquitt dan kawan-kawan juga mengatakan hal yang senada yakni:

*Job satisfaction is uncorrelated with continuance commitment, because satisfaction doesn't create a costbased need to remain with the organization. Taken, together these commitment effects become more apparent when you consider the kinds of employees who withdraw from the organization.*<sup>61</sup>

Kepuasan kerja tidak berhubungan dengan komitmen secara terus-menerus, karena kepuasan tidak menciptakan kebutuhan dasar yang

---

<sup>60</sup> George and Jones, *Organizational Behavior Understanding and Managing*, Sixth Edition, h 86.

<sup>61</sup> Colquitt, Lepine, Wesson, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment at the Work place* 2<sup>nd</sup> Ed. (New York: Mcgraw-Hill, Inc, 2011/, h. 126

dibutuhkan agar tetap bertahan dalam organisasi. Namun, sama dengan pengaruh komitmen, kepuasan dapat lebih jelas diketahui ketika ada karyawan yang mengundurkan diri dari organisasi.

Menurut McShane dan Glinow, “*employee turnover is well-established outcome of job dissatisfaction, particularly of employees with better job opportunities elsewhere*”.<sup>62</sup> Pengunduran diri karyawan merupakan hasil dari ketidakpuasan kerja, khususnya pada karyawan yang memiliki kesempatan kerja yang lebih baik di tempat lain.

Hal senada juga diungkapkan oleh Robbins dan Judge yaitu:

*The satisfaction-turnover relationship also is affected by alternative job prospects. If an employee is presented with an unsolicited job offer, job dissatisfaction is less predictive of turnover because the employee is more likely leaving because of “pull” (the lure of the other job) than “push” (the unattractiveness of the current job).*<sup>63</sup>

Hubungan kepuasan dengan *turnover* juga dipengaruhi oleh prospek alternative pada pekerjaan. Jika seorang karyawan diberikan tawaran pekerjaan yang tidak diinginkan, ketidakpuasan kerja yang kurang memprediksi pengunduran diri karena karyawan tersebut lebih mungkin meninggalkan pekerjaannya karena “tertarik” (iming-iming pekerjaan lain) daripada “bertahan” (tidak menariknya dari pekerjaan yang sekarang).

---

<sup>62</sup> Steven L. McShane and Mary Ann Von Glinov, *Organizational Behavior 4<sup>th</sup> Ed.* (New York: McGraw Hill Inc, 2008), h. 116

<sup>63</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 17<sup>th</sup> Ed.* (New Jersey: Pearson Education, Inc.2016), h. 128-129

Bersama Coulter, Robbins juga mengatakan:

*Satisfied employees have lower levels of turnover, while dissatisfied employees have higher levels of turnover . Yet factors such as labor-market conditions, expectations about alternative job opportunities, and length of employment with the organization also affect and employee's decision to leave.*<sup>64</sup>

Artinya bahwa kepuasan karyawan memiliki tingkat *turnover* yang rendah, sementara karyawan yang tidak puas memiliki tingkat *turnover* tinggi. Namun faktor-faktor seperti kondisi tempat kerja, harapan tentang peluang kerja alternatif, dan lamanya bekerja dengan organisasi juga mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Maksudnya adalah bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kepercayaan terhadap organisasi yang diantaranya berdampak pada keinginan dan perpindahan karyawan.

Berdasarkan pemikiran dan landasan teori tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu penunjang bertahanannya seorang karyawan di dalam organisasi. Oleh karena itu diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover* pada karyawan.

### **3. Kepercayaan dan Kepuasan Kerja**

Berdasarkan kajian teoretik dan hasil sintesis diatas, dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan senang yang dirasakan

---

<sup>64</sup> Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Management* 11<sup>th</sup> Ed. (New Jersey: Pearson Education Limited, 2013), h.404

seseorang dalam menilai pekerjaan dan lingkungannya. Demi meningkatkan tingkat kepuasan karyawannya maka manajer merancang berbagai program atau kegiatan untuk memunculkan dan meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik, salah satunya dengan mempercayai karyawannya yang berarti menilai karyawan dengan pikiran yang positif.

Robbins dan Coulter mengungkapkan bahwa, *“research has shown that trust in leadership is significantly related to positive job outcomes, including job performance, job satisfaction, and organizational commitment.”*<sup>65</sup>

Penelitian ini telah menunjukkan bahwa kepercayaan dalam kepemimpinan secara signifikan berhubungan dengan hasil pekerjaan yang positif, termasuk prestasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Robbins dan Judge, juga berpendapat sebagai berikut: *“leader who break psychological contract with workers, demonstrating they aren’t trustworthy, will find employees are less satisfied and less committed, have higher intentions to turnover, engage in less citizenship behavior, and have lower task performance.”*<sup>66</sup> Dalam hal ini apabila pemimpin yang melanggar kontrak psikologi dengan pekerja, menunjukkan bahwa mereka tidak dapat dipercaya sehingga dapat menemukan karyawan

---

<sup>65</sup> Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *ibid*.

<sup>66</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 14<sup>th</sup> Ed.* (New Jersey: Pearson Educational, Inc., 2011), h. 431

yang kurang, kurang berkomitmen, memiliki niat yang lebih tinggi untuk *turnover* dan perilaku *citizenship*nya kurang serta lemah dalam kinerja.

Hal senada juga disampaikan oleh De Janasz dan kawan-kawan sebagai berikut: “*organization with low or no trust susceptible to range of negative employee responses, including high turnover, reduced job satisfaction, less cooperation, and increased absenteeism*”.<sup>67</sup> Organisasi dengan kepercayaan rendah atau tidak memiliki kerentanan terhadap berbagai tanggapan yang negatif dari karyawan, termasuk penarikan diri yang tinggi, kepuasan kerja berkurang, kerjasama berkurang, dan peningkatan absensi.

Hoppock’s menjelaskan:

*Seminal work suggests a premise that defines employee job satisfaction in terms of psychological, physiological and environmental attributes. An individual satisfied in their work in thought to be content in their work life. Likewise, job satisfaction presupposes the individual is physically capable of performing work tasks without undue distress and fatigue. Job satisfaction is contingent on an environment that allows the psychological and psychological attributes to emerge.*<sup>68</sup>

Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai sikap dan persepsi positif sekaligus negatif di tempat kerja. Hoppock mendefenisikan bahwa karyawan dianggap memiliki kepuasan kerja bila secara psikologi, fisiologi dan mempunyai berbagai pengalaman yang menunjukkan kepuasan di

---

<sup>67</sup> Suzanne C. De Janasz, et.al., *op.cit.*, h. 35

<sup>68</sup> Kelly, Terence, Lercel Damon, Patankar Manoj, (2011), *Influence of Trust and Job Satisfaction on Safety Climate Among Managers at a large U.S. Air Carrier (CARS Centre For Aviation Safety Research)*, Journal International, Agustus 2011, hh. 6



tempat kerja ataupun dalam kehidupan kerja. Mereka dapat dengan bebas melakukan pekerjaan tanpa tekanan apapun sekalipun mungkin pekerjaannya berat. Namun bila adanya tekanan di tempat kerja, maka meskipun pekerjaannya ringan akan terasa berat. Maka kepercayaan terhadap perusahaan atau tempat kerja sangat menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Karena kepercayaan menjadi dasar atau kunci membangun sebuah organisasi. Kepuasan kerja menjadi motor penggerak yang memotivasi para karyawan untuk tetap semangat bekerja.

Dilandasi oleh pemikiran dan landasan teori tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kepercayaan merupakan salah satu penunjang kepuasan karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu diduga bahwa kepercayaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka teoretik seperti yang telah diuraikan diatas, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepercayaan berpengaruh langsung negatif terhadap *turnover* .
2. Kepuasan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap *turnover* .
3. Kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.

### **BAB III**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini menganalisis *turnover* guru ditinjau dari kepercayaan dan kepuasan kerja yang merupakan studi kausal di Yayasan Pendidikan Notre Dame Puri Indah Jakarta Barat. Jadi penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh langsung *turnover* guru terhadap kepercayaan.
2. Pengaruh langsung *turnover* guru terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh langsung kepercayaan terhadap kepuasan kerja.

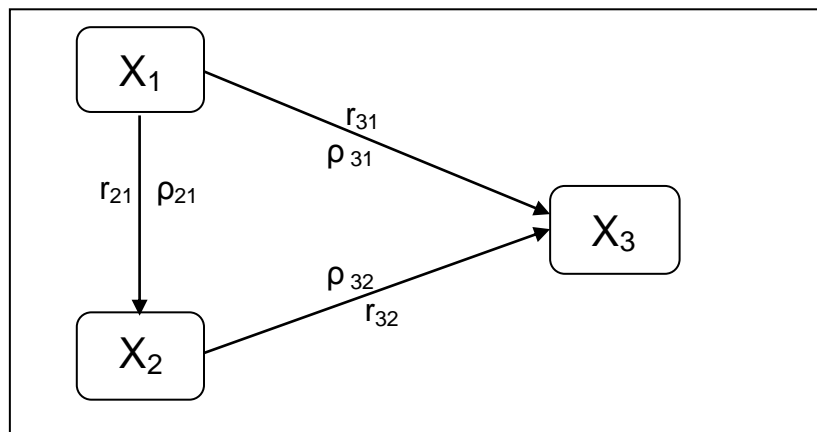
#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta Barat. Sedangkan waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah selama 3 (tiga) bulan.

#### **C. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survey. Pada penelitian ini yang akan dikaji yakni tentang *turnover* guru dengan cara menganalisis keterkaitan antar variabel

penelitian dan mengukur pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Variabel yang akan dikaji dalam penelitian ini terdiri atas variabel: 1) kepercayaan, 2) kepuasan kerja, dan 3) *turnover*. Adapun model hipotetik penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 3.1 Model Hipotetik**

**Keterangan:**

$X_1$  : Kepercayaan

$X_2$  : Kepuasan kerja.

$X_3$  : *turnover*.

$\rho$  : Koefisien jalur (*path coefficient*).

$r$  : Koefisien.

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi**

Populasi terjangkau dari penelitian ini adalah para guru Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta Barat yang keseluruhannya

berjumlah 120 orang. Sumber data penelitian adalah Guru Yayasan yang ditentukan secara acak.

## 2. Sampel

Dari populasi yang ada dilakukan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

N : Populasi

n : Sampel

1 : Bilangan Tetap

e : toleransi kesalahan dimisalkan 5% atau 0,05%

Jadi:

$$n = \frac{120}{1 + 120 \cdot 0.05 (0.05)}$$

$$n = 92,30$$

Dengan demikian besarnya sampel penelitian dari populasi sebanyak 120 orang guru adalah 92 orang guru.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan angket dengan skala penilaian sebagai alat pengumpul data, yakni: peneliti menyebarkan daftar pernyataan kepada responden agar mereka memberikan jawaban secara jujur terhadap

daftar pertanyaan yang diberikan. Angket yang disebarkan bersifat tertutup, yakni dalam daftar pernyataan sudah disediakan alternatif-alternatif jawaban dan responden diminta untuk memilih alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan sebenarnya.

### **1. Instrumen *turnover***

#### **a. Definisi konseptual**

*Turnover* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja sekarang atas kehendaknya sendiri maupun di luar dari kehendaknya sendiri, dengan indikator: (1) kecewa terhadap rekan kerja, (2) kompensasi kurang, (3) kejenuhan terhadap masa kerja, (4) tersedianya pekerjaan lain.

#### **b. Definisi operasional**

*Turnover* adalah keinginan guru untuk keluar dari sekolah atau yayasan tertentu atas kehendaknya sendiri maupun di luar kehendaknya sendiri, dengan indikator *turnover*, yaitu: (1) kecewa terhadap rekan kerja, (2) kompensasi kurang, (3) kejenuhan terhadap masa kerja, (4) tersedianya pekerjaan lain.

#### **c. Kisi- kisi Instrumen**

Berdasarkan definisi konseptual mengenai *turnover*, maka kisi-kisi instrumen tentang *turnover* ini disusun dengan jumlah instrumen sebanyak 30 butir. Alternatif jawaban atas pernyataan atau angket dari masing-masing butir tersebut dikembangkan

dalam skala Likert dengan lima pilihan skor yaitu: skor 5 untuk sangat sering, skor 4 untuk sering, skor 3 untuk jarang, skor 2 untuk pernah, dan skor 1 untuk tidak pernah.

Tabel 3.1 kisi-kisi Instrumen variabel *turnover*

No	Dimensi	Indikator	No. Butir Sebelum Ujicoba	No. Butir Sesudah ujicoba	No. Butir yang Drop
1	Suasana lingkungan kerja	Kecewa terhadap rekan kerja	1,2,3,4,5,6	1,2,3,4,5,6	
2	Gaji/Upah	Kompensasi kurang	7,8,9,10,11 12,13,14,15	7,8,9,10, 11,12,13, 14	15
3	Peluang karier	Kejenuhan terhadap masa kerja	16,17,18,19 ,20,21,22,2 3, 24,25,	16,17,18, 19,21,22, 23,24 25,	20
4	Kelangsungan hidup/Masa depan	Tersedianya pekerjaan lain	26,27,28,29 30	26,27,28, 29,30	
<b>Jumlah</b>			<b>30</b>	<b>28</b>	<b>2</b>

#### d. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas Instrumen

##### 1) Pengujian Validitas

Pengujian validitas instrumen bertujuan untuk mengetahui butir-butir instrumen yang valid. Validitas instrumen ini diukur dengan menggunakan korelasi *product moment* dari *Pearson* antara skor butir dengan skor total. Butir instrumen dinyatakan valid jika jumlah  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sesuai dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu  $\alpha = 0,05$

Adapun rumus *Product Moment* yang dimaksud adalah:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- $r$  = Koefisien Korelasi
- $n$  = Jumlah Responden
- $X$  = Skor Butir
- $Y$  = Skor total
- $\sum X$  = Jumlah X
- $\sum Y$  = Jumlah Y
- $\sum XY$  = Jumlah perkalian XY
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat X
- $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat Y

Kriteria validitas satu butir instrumen penelitian adalah

Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  ditentukan oleh taraf signifikan dan derajat kebebasan (dk). Taraf signifikansi ditetapkan pada  $\alpha = 0,05$  sedangkan derajat kebebasannya adalah jumlah sampel dikurangi 1 (n-1).

Variabel *turnover* terdiri dari 4 indikator dengan 30 butir angket. Berdasarkan uji coba yang melibatkan 20 responden, dan dari analisis uji coba terdapat 28 butir yang dinyatakan valid dan 2 butir yang dinyatakan tidak valid karena diperoleh  $r_{hitung}$

lebih kecil dari pada  $r_{\text{tabel}}$ . Adapun nomor butir yang tidak valid adalah nomor butir 15 dan 20.

## 2) Perhitungan Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data kuesioner dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen.

Rumus *alpha cronbach* yang dimaksud adalah:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{si^2}{st^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir instrumen

$si^2$  = Varians butir

$st^2$  = Varians total

Berdasarkan hasil Perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir instrumen *turnover* yang valid dapat dianalisis dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*. Perhitungan koefisien reliabilitas instrumen dilakukan setelah butir yang tidak valid tidak digunakan dalam penelitian sehingga tidak diikutkan dalam perhitungan ini. Perhitungan realibilitas instrumen



variabel *turnover* sebanyak 28 butir diperoleh  $r_{11} = 0,922$  artinya instrument *turnover* reliabel.

## **2. Instrumen Kepercayaan**

### **a. Definisi konseptual**

Kepercayaan adalah keyakinan seseorang terhadap kata-kata dan tindakan orang lain dengan indikator: (1) keyakinan untuk berbagi informasi dengan orang lain, (2) keyakinan untuk bekerjasama dengan orang lain, (3) keyakinan untuk tidak mengambil keuntungan dari orang lain, (4) keyakinan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, (5) keyakinan dalam menepati janji.

### **b. Definisi operasional**

Kepercayaan adalah keyakinan guru terhadap kata-kata dan tindakan kepala sekolah dan atau rekan kerja dengan indikator: (1) keyakinan untuk berbagi informasi dengan orang lain, (2) keyakinan untuk bekerjasama dengan orang lain, (3) keyakinan untuk tidak mengambil keuntungan dari orang lain, (4) keyakinan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, (5) keyakinan dalam menepati janji.

## c. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen penelitian terdiri dari 30 butir pernyataan, pengukurannya menggunakan angket berbentuk skala lima dengan kategori: skor 5 untuk sangat sering (SS), skor 4 untuk sering (S), skor 3 untuk jarang (J), skor 2 untuk pernah (P), dan skor 1 untuk tidak pernah (TP).

Tabel 3.2 Kisi-kisi instrumen variabel Kepercayaan

No	Dimensi	Indikator	No.Butir Sebelum Ujicoba	No.Butir Sesudah Ujicoba	No. Butir Yang Drop
1	Kemampuan/ <i>Ability</i>	Keyakinan untuk berbagi informasi dengan orang lain	1,2,3,4,5, 6	1,2,3,5, 6	4
		Keyakinan untuk bekerjasama dengan orang lain	7,8,9,10, 11,12,13, 14	7,8,9,10, 11,12,13, 14	
3	Kebaikan hati/ <i>Benevolence</i>	Keyakinan untuk tidak mengambil keuntungan dari orang lain	15,16,17, 18,19,20	15,16,18, 19,20	17
4	Integritas/ <i>Integrity</i>	Keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	21,22,23, 24,25,26	21,22,23, 25,26	24
		Keyakinan dalam menepati janji	27,28,29, 30	27,28,29, 30	
Jumlah			30	27	3

d. Uji Validitas dan Perhitungan Reliabilitas Instrumen

1) Pengujian Validitas

Pengujian validitas instrumen bertujuan untuk mengetahui butir-butir instrumen yang valid. Validitas instrumen ini diukur dengan menggunakan korelasi *product moment* dari *Pearson* antara skor butir dengan skor total. Butir instrumen dinyatakan valid jika jumlah  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sesuai dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu  $\alpha = 0,05$

Adapun rumus *Product Moment* yang dimaksud adalah:

$$r = \frac{n \cdot XY - X \cdot Y}{\sqrt{(n \cdot X^2 - (X)^2) (n \cdot Y^2 - (Y)^2)}}$$

Keterangan:

$r$  = Koefisien Korelasi

$n$  = Jumlah Responden

$X$  = Skor Butir

$Y$  = Skor total

$\Sigma X$  = Jumlah X

$\Sigma Y$  = Jumlah Y

$\Sigma XY$  = Jumlah perkalian XY

$\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat X

$\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat Y

Kriteria validitas satu butir instrumen penelitian adalah Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  ditentukan oleh tarap signifikan dan derajat kebebasan (dk). Tarap signifikansi ditetapkan pada  $\alpha = 0,05$  sedangkan derajat kebebasannya adalah jumlah sampel dikurangi 1 (n-1).

Variabel kepercayaan terdiri dari 5 indikator dengan 30 butir kuesioner. Berdasarkan uji coba yang melibatkan 20 responden, dan dari analisis uji coba terdapat 27 butir yang dinyatakan valid dan 3 butir yang dinyatakan tidak valid karena diperoleh  $r_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $r_{tabel}$ . Adapun nomor butir yang tidak valid adalah nomor butir 4,17 dan 24.

## 2) Perhitungan Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen.

Rumus *alpha cronbach* yang dimaksud adalah:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{st^2}{st^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir instrumen

$si^2$  = Varians butir

$st^2$  = Varians total

Berdasarkan hasil Perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir instrumen kepercayaan yang valid dapat dianalisis dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*. Perhitungan koefisien reliabilitas instrumen dilakukan setelah butir yang tidak valid tidak digunakan dalam penelitian sehingga tidak diikutkan dalam perhitungan ini. Perhitungan realibilitas instrumen variabel kepercayaan guru sebanyak 27 butir diperoleh  $r_{11} = 0,906$  artinya instrumen kepercayaan reliabel.

### 3. Kepuasan kerja

#### a. Definisi konseptual.

Kepuasan kerja adalah persepsi emosional positif seseorang karena yang didapatkannya melebihi harapan serta merasakan keadilan di lingkungan kerja dengan indikator: (1) bahagia, (2) tidak mengeluh, (3) semangat kerja, (4) kehadiran, dan (5) bekerja sama.

#### b. Definisi operasional.

Kepuasan kerja adalah persepsi emosional positif guru karena yang didapatkannya melebihi harapan serta merasakan keadilan di lingkungan kerja dengan indikator: (1) merasa bahagia,

(2) tidak mengeluh, (3) semangat dalam kerja, (4) memenuhi kehadiran, dan (5) bersedia bekerja sama.

c. Kisi-kisi instrumen.

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kepuasan akan diberikan dalam bentuk pertanyaan dan pernyataan dengan lima alternatif jawaban, yaitu: SS (sangat sering), S (sering), J (Jarang), P (pernah) dan TP (tidak pernah). Penilaiannya diberikan skor untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang digunakan untuk uji keabsahan butir. Bobot nilai diberikan antara 1 - 5. Kisi-kisi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrumen variabel Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Indikator	No.Butir Sebelum Ujicoba	No.Butir Sesudah Ujicoba	No. Butir Yang Drop
1	Pekerjaan itu sendiri(the work itself)	Merasa bahagia	1, 6, 11, 16, 21, 26, 30	1, 6, 11, 16, 21, 26, 30	
		Tidak mengeluh	2, 7, 12, 17 22,27	2, 7, 12, 17 22,27	
2	Gaji/Upah	Semangat dalam kerja	3,8, 13, 18, 23	3,8, 13, 18, 23	23
		Memenuhi kehadiran	4, 9,14, 19, 24,28	4, 9,14, 19, 24,28	9
3	Rekan kerja/Cowokers	Bersedia bekerja sama	5, 10,15, 20, 25, 29	5, 10,15, 20, 25, 29	
		<b>JUMLAH</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>2</b>

d. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1) Pengujian Validitas

Pengujian validitas instrumen bertujuan untuk mengetahui butir-butir instrumen yang valid. Validitas instrumen ini diukur dengan menggunakan korelasi *product moment* dari *Pearson* antara skor butir dengan skor total. Butir instrumen dinyatakan valid jika jumlah  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sesuai dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu  $\alpha = 0,05$

Adapun rumus *Product Moment* yang dimaksud adalah:

$$r = \frac{n \cdot XY - X \cdot Y}{\sqrt{(n \cdot X^2 - (X)^2)(n \cdot Y^2 - (Y)^2)}}$$

Keterangan:

$r$  = Koefisien Korelasi

$n$  = Jumlah Responden

$X$  = Skor Butir

$Y$  = Skor total

$\Sigma X$  = Jumlah X

$\Sigma Y$  = Jumlah Y

$\Sigma XY$  = Jumlah perkalian XY

$\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat X

$\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat Y

Kriteria validitas satu butir instrumen penelitian adalah Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  ditentukan oleh tarap signifikan dan derajat kebebasan (dk). Tarap signifikansi ditetapkan pada  $\alpha = 0,05$  sedangkan derajat kebebasannya adalah jumlah sampel dikurangi 1 (n-1).

Variabel kepuasan kerja terdiri dari 5 indikator dengan 30 butir kuesioner. Berdasarkan uji coba yang melibatkan 20 responden, dan dari analisis uji coba terdapat 28 butir yang dinyatakan valid dan 3 butir yang dinyatakan tidak valid karena diperoleh  $r_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $r_{tabel}$ . Adapun nomor butir yang tidak valid adalah nomor butir 9 dan 23.

## 2) Perhitungan Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen.

Rumus *alpha cronbach* yang dimaksud adalah:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{st^2}{st^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir instrumen



$si^2$  = Varians butir

$st^2$  = Varians total

Berdasarkan hasil Perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir instrumen kepuasan kerja yang valid dapat dianalisis dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*. Perhitungan koefisien reliabilitas instrumen dilakukan setelah butir yang tidak valid tidak digunakan dalam penelitian sehingga tidak diikutkan dalam perhitungan ini. Perhitungan realibilitas instrumen variabel kepuasan kerja

guru sebanyak 28 butir diperoleh  $r_{11} = 0,917$  artinya instrumen kepuasan kerja reliabel.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data secara deskriptif dan inferensial. Penggunaan teknik analisis data secara deskriptif untuk memperoleh gambaran karakteristik penyebaran nilai setiap variabel yang diteliti.

Analisis deskriptif digunakan dalam hal penyajian data, ukuran sentral, dan ukuran penyebaran. Penyajian data menggunakan daftar distribusi dan histogram. Ukuran sentral meliputi mean, median, dan modus. Ukuran penyebaran meliputi varians dan simpangan baku.

Sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Semua pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$ . Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas galat taksiran regresi dengan menggunakan teknik *Lilliefors*.

Untuk menghitung pengaruh langsung dan tak langsung dari variable bebas terhadap suatu variable terikat, tercermin dari koefisien jalur. Sedangkan untuk menentukan koefisien jalur diperlukan persyaratan sebagai berikut: (1) hubungan antara tiap dua variable harus merupakan hubungan yang linier, aditif, dan kausal; (2) sistem menganut prinsip eka arah: (3) semua variabel residu tidak saling berkorelasi dan juga tidak berkorelasi dengan variabel penyebab; serta (4) data masing-masing variabel adalah kontinum.

Dalam model analisis jalur dikenal dua tipe variabel, yakni: variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen memberikan pengaruh baik langsung maupun tak langsung terhadap variabel endogen. Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel endogen lainnya.

Sesuai dengan kerangka berpikir yang telah dikembangkan, maka variabel endogen dalam penelitian ini adalah *turnover* ( $X_3$ ). Sedangkan variabel eksogen meliputi: kepercayaan ( $X_1$ ), dan kepuasan ( $X_2$ ).

Perhitungan dilakukan dengan alat bantu komputer. Program yang digunakan adalah paket data analisis yang terdapat pada *Microsoft Excel* dan *SPSS*.

### G. Hipotesis Statistika

Pengujian hipotesis statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan notasi sebagai berikut:

a. Hipotesis statistik 1

$$H_0: \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{21} > 0$$

b. Hipotesis statistik 2

$$H_0: \beta_{32} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{32} > 0$$

c. Hipotesis statistik 3

$$H_0: \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{31} > 0$$

#### Keterangan:

$H_0$  = Hipotesis nol (nihil)

$H_1$  = Hipotesis alternatif

$\beta_{21}$  = Koefisien Jalur tentang pengaruh langsung Kepercayaan ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $X_2$ ).

- $\beta_{32}$  = Koefisien Jalur tentang pengaruh langsung kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover* ( $X_3$ ).
- $\beta_{31}$  = Koefisien Jalur tentang pengaruh langsung kepercayaan ( $X_1$ ) terhadap *turnover* guru ( $X_3$ ).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Deskripsi data pada bagian ini meliputi data variabel  $X_3$  (*turnover*) sebagai variabel *endogen*, variabel  $X_1$  (Kepercayaan) sebagai variabel *exsogen* dan variabel  $X_2$  (Kepuasan Kerja) sebagai variabel *endogen* perantara. Deskripsi masing-masing variabel disajikan secara berturut-turut mulai dari variabel  $X_3$ ,  $X_1$ , dan  $X_2$ .

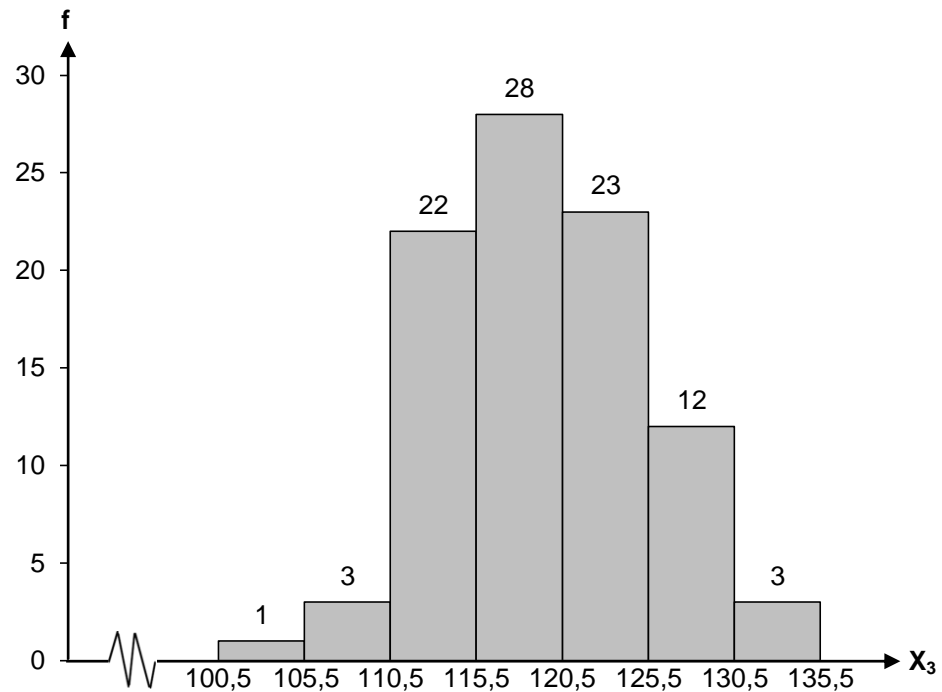
##### 1. *Turnover*

Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, banyaknya kelas dihitung menurut aturan *Sturges*, diperoleh tujuh kelas dengan nilai skor maksimum 133 dan skor minimum 101, sehingga rentang skor sebesar 32. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa data *Turnover* mempunyai nilai rata-rata (*mean*) sebesar 119,71 dengan nilai standar deviasi 6,02 dimana nilai variansnya sebesar 36,1876 nilai median 119,07 dan nilai modus sebesar 118,23. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Turnover**

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	101 - 105	100,5	105,5	1	1	1,09%
2	106 - 110	105,5	110,5	3	4	3,26%
3	111 - 115	110,5	115,5	22	26	23,91%
4	116 - 120	115,5	120,5	28	54	30,43%
5	121 - 125	120,5	125,5	23	77	25,00%
6	126 - 130	125,5	130,5	12	89	13,04%
7	131 - 135	130,5	135,5	3	92	3,26%
				<b>92</b>		<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor Turnover. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 100,5 sampai 135,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangkan angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data *turnover* tersebut seperti dalam gambar berikut.



**Gambar 4.1**  
**Histogram Data Turnover**

## 2. Kepercayaan

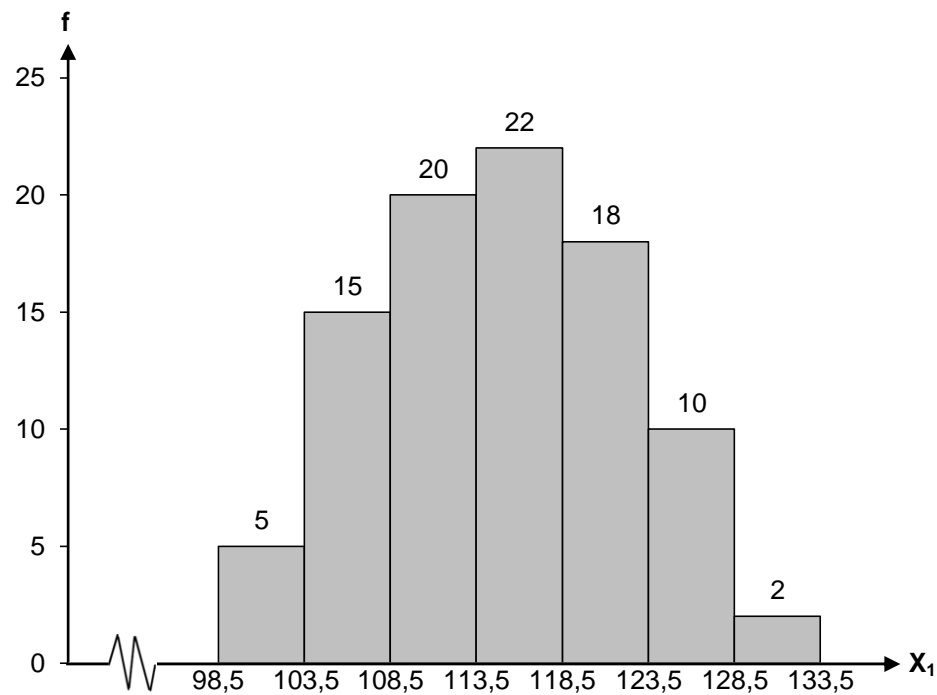
Data kepercayaan mempunyai rentang skor teoretik antara 27 sampai 135 dan rentang skor empiris antara 99 sampai dengan 133, sehingga rentang skor sebesar 34. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 114,67; simpangan baku sebesar 7,53; varians sebesar 56,7057; median sebesar 114,86; dan modus sebesar 115,17. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Kepercayaan**

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	99 - 103	98,5	103,5	5	5	5,43%
2	104 - 108	103,5	108,5	15	20	16,30%
3	109 - 113	108,5	113,5	20	40	21,74%
4	114 - 118	113,5	118,5	22	62	23,91%
5	119 - 123	118,5	123,5	18	80	19,57%
6	124 - 128	123,5	128,5	10	90	10,87%
7	129 - 133	128,5	133,5	2	92	2,17%
				<b>92</b>		<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor kepercayaan. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 98,5 sampai 133,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangkan angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data kepercayaan tersebut seperti dalam gambar berikut.





**Gambar 4.2**  
**Histogram Data Kepercayaan**

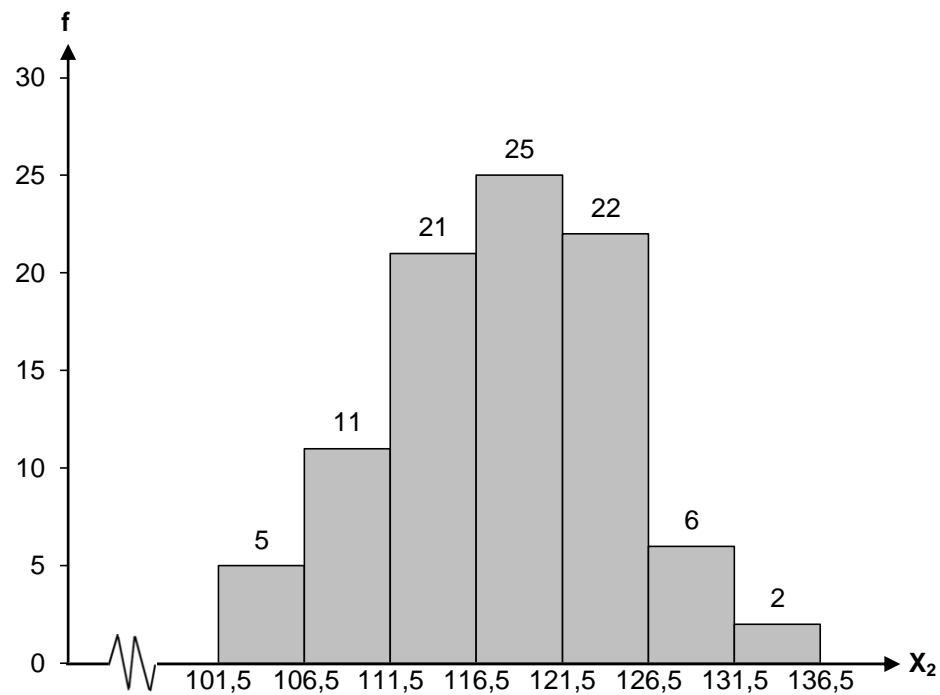
### 3. Kepuasan Kerja

Data kepuasan kerja mempunyai rentang skor teoretik antara 28 sampai 140, dan rentang skor empiris antara 102 sampai dengan 134, sehingga rentang skor sebesar 32. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 117,99; simpangan baku sebesar 6,97; varians sebesar 48,6043; median sebesar 118,30; dan modus sebesar 119,36. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja**

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	102 - 106	101,5	106,5	5	5	5,43%
2	107 - 111	106,5	111,5	11	16	11,96%
3	112 - 116	111,5	116,5	21	37	22,83%
4	117 - 121	116,5	121,5	25	62	27,17%
5	122 - 126	121,5	126,5	22	84	23,91%
6	127 - 131	126,5	131,5	6	90	6,52%
7	132 - 136	131,5	136,5	2	92	2,17%
				<b>92</b>		<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor kepuasan kerja. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 101,5 sampai 136,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangkan angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data kepuasan kerja tersebut seperti dalam gambar berikut.



**Gambar 4.3**  
**Histogram Data Kepuasan Kerja**

## B. Pengujian Persyaratan Analisis

Penggunaan statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang dianalisis membentuk distribusi normal. Proses pengujian persyaratan analisis dalam penelitian ini merupakan syarat yang harus dipenuhi agar penggunaan teknis regresi yang termasuk pada kelompok statistik parametris dapat diterapkan untuk keperluan pengujian hipotesis.

Syarat analisis jalur (*path analysis*) adalah estimasi antara variabel eksogen terhadap variabel endogen bersifat linear, dengan demikian

persyaratan yang berlaku pada analisis regresi dengan sendirinya juga berlaku pada persyaratan analisis jalur. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisis jalur adalah bahwa sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan pengaruh antara variabel-variabel dalam model haruslah signifikan dan linear. Berkaitan dengan hal tersebut, sebelum dilakukan pengujian model, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kedua persyaratan yang berlaku dalam analisis jalur tersebut.

Pengujian analisis yang dilakukan adalah:

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Signifikansi dan Linearitas Koefisien Regresi

### **1. Uji Normalitas**

Data yang digunakan dalam menyusun model regresi harus memenuhi asumsi bahwa data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Asumsi normalitas pada dasarnya menyatakan bahwa dalam sebuah model regresi, galat taksiran regresi harus berdistribusi normal. Uji asumsi tersebut dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menguji normalitas data dari ketiga galat taksiran penelitian yang dianalisis.

Pengujian persyaratan normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *uji Liliefors*. Kriteria pengujian terima  $H_0$  yang

menyatakan bahwa skor berdistribusi normal adalah, jika  $L_{hitung}$  lebih kecil dibandingkan dengan  $L_{tabel}$ . Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa  $|F(Z_i) - S(Z_i)|$  maksimum yang disimpulkan dengan  $L_{hitung}$  untuk ketiga galat taksiran regresi lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$ , batas penerimaan  $H_0$  yang terdapat pada tabel *Liliefors* pada  $\alpha = 0,05$  dan  $n > 30$  adalah  $\frac{0,886}{\sqrt{n}}$ .

Dari hasil perhitungan uji normalitas (perhitungan secara lengkap pada lampiran 5) diperoleh hasil sebagai berikut:

**a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi  $X_3$  atas  $X_1$**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $L_{hitung} = 0,0582$  nilai ini lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$  ( $n = 92$  ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,092. Mengingat nilai  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  maka sebaran data *turnover* atas kepercayaan cenderung membentuk kurva normal.

**b. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi  $X_3$  atas  $X_2$**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $L_{hitung} = 0,0515$  nilai ini lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$  ( $n = 92$  ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,092. Mengingat nilai  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  maka sebaran data *Turnover* atas kepuasan kerja cenderung membentuk kurva normal.

### c. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $X_2$ atas $X_1$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $L_{hitung} = 0,0668$  nilai ini lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$  ( $n = 92$  ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,092. Mengingat nilai  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  maka sebaran data kepuasan kerja atas kepercayaan cenderung membentuk kurva normal.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis nol ( $H_0$ ) yang berbunyi sampel berasal dari populasi berdistribusi normal tidak dapat ditolak, dengan kata lain bahwa semua sampel yang terpilih berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Rekapitulasi hasil perhitungan pengujian normalitas terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi**

Galat Taksiran Regresi	n	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$		Keterangan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
$X_3$ atas $X_1$	92	0,0582	0,092	0,106	Normal
$X_3$ atas $X_2$	92	0,0515	0,092	0,106	Normal
$X_2$ atas $X_1$	92	0,0668	0,092	0,106	Normal

Berdasarkan harga-harga  $L_{hitung}$  dan  $L_{tabel}$  di atas dapat disimpulkan pasangan semua data baik Turnover atas kepercayaan, *turnover* atas kepuasan kerja, dan kepuasan kerja atas kepercayaan berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

## 2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

Pengujian hipotesis penelitian dilaksanakan dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi model hubungan sedangkan analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kadar pengaruh antar variabel penelitian.

Pada tahap permulaan pengujian hipotesis adalah menyatakan pengaruh antara masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam bentuk persamaan regresi sederhana. Persamaan tersebut ditetapkan dengan menggunakan data hasil pengukuran yang berupa pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen sedemikian rupa sehingga model persamaan regresi merupakan bentuk hubungan yang paling cocok. Sebelum menggunakan persamaan regresi dalam rangka mengambil kesimpulan dalam pengujian hipotesis, model regresi yang diperoleh diuji signifikansi dan kelinearannya dengan menggunakan uji F dalam tabel ANAVA. Kriteria pengujian signifikansi dan linearitas model regresi ditetapkan sebagai berikut:

- a. Regresi signifikan :  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  pada baris regresi
- b. Regresi linear :  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada baris tuna cocok

Pada tahap selanjutnya adalah melakukan analisis korelasional dengan meninjau kadar dan signifikansi hubungan antara pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen.

**a. Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Turnover atas Kepercayaan**

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara *turnover* dengan kepercayaan pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi  $a = 160,55$  dan koefisien regresi  $b = -0,36$ . Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah  $\hat{X}_3 = 160,55 - 0,36X_1$ . Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.5.

**Tabel 4.5 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi  $\hat{X}_3 = 160,55 - 0,36X_1$**

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	92	1321621				
Regresi a	1	1318327,92				
Regresi b/a	1	654,53	654,53	22,33 **	3,95	6,93
Residu	90	2638,55	29,32			
Tuna Cocok	27	1027,29	38,05	1,49 <sup>ns</sup>	1,66	2,05
Galat	63	1611,26	25,58			

Keterangan :

\*\* : Regresi sangat signifikan ( $22,33 > 6,93$  pada  $\alpha = 0,01$ )

ns : Regresi berbentuk linear ( $1,49 < 1,66$  pada  $\alpha = 0,05$ )

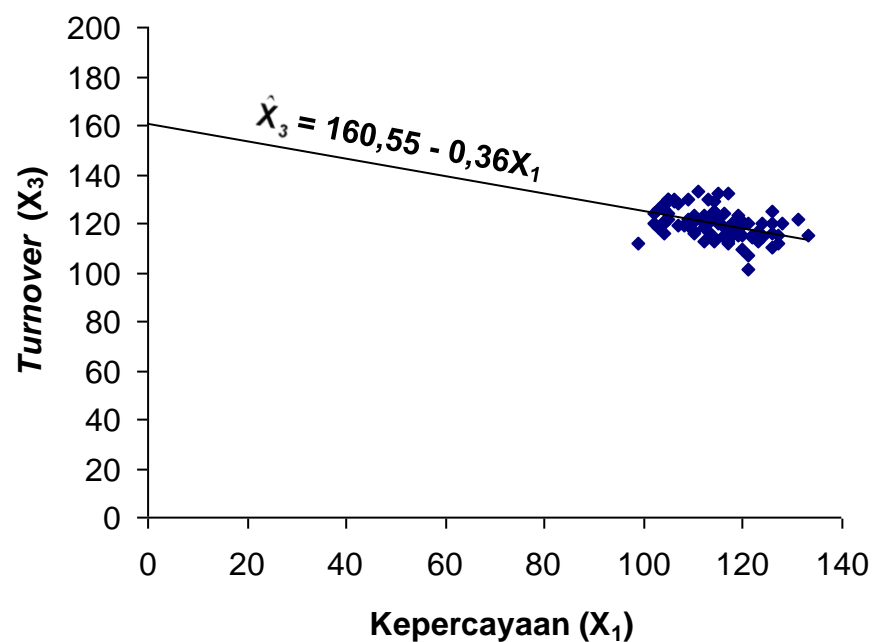
dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat



Persamaan regresi  $\hat{X}_3 = 160,55 - 0,36X_1$ , untuk uji signifikansi diperoleh  $F_{hitung}$  22,23 lebih besar dari pada  $F_{tabel (0,01;1:90)}$  6,93 pada  $\alpha = 0,01$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1,49 lebih kecil dari pada  $F_{tabel (0,05;27:63)}$  sebesar 1,66 pada  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.4.



**Gambar 4.4**

**Grafik Persamaan Regresi  $\hat{X}_3 = 160,55 + 0,36X_1$**

**b. Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi *Turnover* atas Kepuasan Kerja**

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara Turnover dengan kepuasan kerja pada lampiran 5, diperoleh konstanta regresi  $a = 164,37$  dan koefisien regresi  $b = -0,38$ . Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah  $\hat{X}_3 = 164,37 - 0,38X_2$ . Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.6.

**Tabel 4.6 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi  $\hat{X}_3 = 164,37 - 0,38X_2$**

Sumber Varians	dk	JK	RJK	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	92	1321621				
Regresi a	1	1318327,92				
Regresi b/a	1	633,79	633,79	21,45 **	3,95	6,93
Residu	90	2659,29	29,55			
Tuna Cocok	24	929,71	38,74	1,48 <sup>ns</sup>	1,68	2,08
Galat	66	1729,58	26,21			

Keterangan :

\*\* : Regresi sangat signifikan ( $21,45 > 6,93$  pada  $\alpha = 0,01$ )

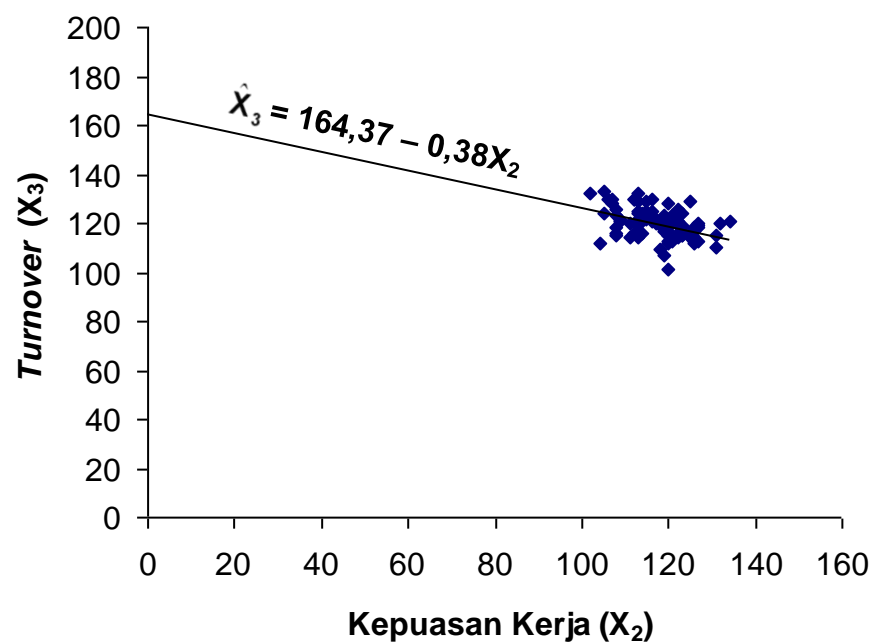
ns : Regresi berbentuk linear ( $0,79 < 1,04$  pada  $\alpha = 0,05$ )

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi  $\hat{X}_3 = 164,37 - 0,38X_2$ , untuk uji signifikansi diperoleh  $F_{hitung}$  21,45 lebih besar dari pada  $F_{tabel (0,01;1:90)}$  6,93 pada  $\alpha = 0,01$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1,48 lebih kecil dari pada  $F_{tabel (0,05;24:66)}$  sebesar 1,68 pada  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.5.



**Gambar 4.5**

**Grafik Persamaan Regresi  $\hat{X}_3 = 164,37 - 0,38X_2$**

**c. Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Kepuasan Kerja atas Kepercayaan**

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara kepuasan kerja dengan kepercayaan pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi  $a = 84,35$  dan koefisien regresi  $b = 0,29$ . Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah  $\hat{X}_2 = 84,35 + 0,29X_1$ . Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.7.

**Tabel 4.7 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi  $\hat{X}_2 = 84,35 + 0,29X_1$**

Sumber Varians	dk	JK	RJK	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	92	1285195				
Regresi a	1	1280772,01				
Regresi b/a	1	444,01	444,01	10,04 **	3,95	6,93
Residu	90	3978,98	44,21			
Tuna Cocok	27	1430,68	52,99	1,31 <sup>ns</sup>	1,66	2,05
Galat	63	2548,30	40,45			

Keterangan :

\*\* : Regresi sangat signifikan ( $10,04 > 6,93$  pada  $\alpha = 0,01$ )

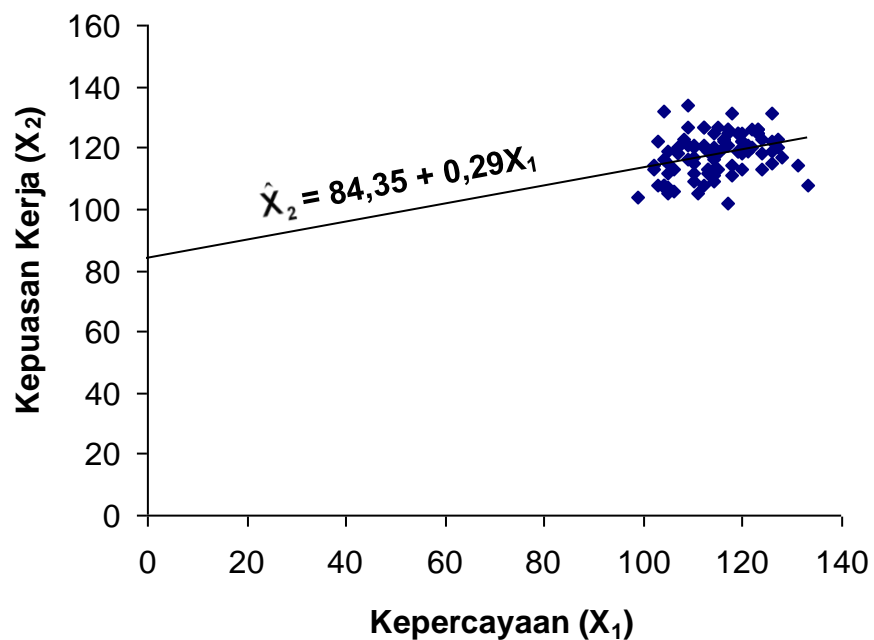
ns : Regresi berbentuk linear ( $1,31 < 1,66$  pada  $\alpha = 0,05$ )

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi  $\hat{X}_2 = 84,35 + 0,29X_1$ , untuk uji signifikansi diperoleh  $F_{hitung}$  10,04 lebih besar dari pada  $F_{tabel (0,01;1:90)}$  6,93 pada  $\alpha = 0,01$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1,31 lebih kecil dari pada  $F_{tabel (0,05;27:63)}$  sebesar 1,66 pada  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.6.



**Gambar 4.6**

**Grafik Persamaan Regresi  $\hat{X}_2 = 84,35 + 0,29X_1$**

Keseluruhan hasil uji signifikansi dan linearitas regresi dirangkum pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi**

Reg	Persamaan	Uji Regresi		Uji Linearitas		Kesimpulan
		$F_{hitung}$	$F_{tabel}$ $\alpha = 0,01$	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$ $\alpha = 0,05$	
$X_3$ atas $X_1$	$\hat{X}_3 = 160,55 - 0,36X_1$	22,33 **	6,93	1,49 <sup>ns</sup>	1,66	Regresi sangat signifikan/ Regresi linear
$X_3$ atas $X_2$	$\hat{X}_3 = 164,37 - 0,38X_2$	21,45 **	6,93	1,48 <sup>ns</sup>	1,68	Regresi sangat signifikan/ Regresi linear
$X_2$ atas $X_1$	$\hat{X}_2 = 84,35 + 0,29X_1$	10,04 **	6,93	1,31 <sup>ns</sup>	1,66	Regresi sangat signifikan/ Regresi linear

Keterangan :

\*\* : Sangat signifikan

ns : Non signifikan (regresi linear)

### C. Pengujian Hipotesis

Dari hasil analisis pada bagian terdahulu dan proses perhitungan yang dilakukan pada lampiran 6, dapat dirangkum sebagai berikut.

**Tabel 4.9 Matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel**

Matrik	Koefisien Korelasi		
	$X_1$	$X_2$	$X_3$
$X_1$	1,00	0,317	-0,446
$X_2$		1,00	-0,439
$X_3$			1,00

Dari tabel 4.9 dapat terlihat bahwa korelasi antara kepercayaan dengan kepuasan kerja sebesar 0,317. Korelasi antara kepercayaan dengan Turnover sebesar -0,446. Korelasi antara kepuasan kerja dengan Turnover sebesar -0,439.

## 1. Hipotesis Pertama

Kepercayaan berpengaruh langsung negatif terhadap Turnover.

$$H_0 : \beta_{31} \geq 0$$

$$H_1 : \beta_{31} < 0$$

$H_0$  ditolak, jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ .

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kepercayaan terhadap Turnover, nilai koefisien jalur sebesar -0,341 dan nilai  $-t_{hitung}$  sebesar -3,64. Nilai  $-t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar -2,63. Oleh karena nilai  $-t_{hitung}$  lebih kecil dari pada nilai  $-t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian kepercayaan berpengaruh secara langsung negatif terhadap Turnover dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa kepercayaan berpengaruh secara langsung negatif terhadap Turnover. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Turnover dipengaruhi secara langsung negatif oleh kepercayaan. Meningkatnya kepercayaan mengakibatkan penurunan Turnover.

**Tabel 4.10 Koefisien Jalur Pengaruh  $X_1$  terhadap  $X_3$**

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	$-t_{hitung}$	$-t_{tabel}$	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
$X_1$ terhadap $X_3$	-0,341	-3,64 **	1,99	2,63

\*\* Koefisien jalur sangat signifikan ( $-3,64 < -2,63$  pada  $\alpha = 0,01$ )

## 2. Hipotesis Kedua

Kepuasan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap intensi *turnover*.

$$H_0 : \beta_{32} \geq 0$$

$$H_1 : \beta_{32} < 0$$

$H_0$  ditolak , jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ .

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap Turnover, nilai koefisien jalur sebesar -0,331 dan nilai  $-t_{hitung}$  sebesar -3,53. Nilai  $-t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar -2,63. Oleh karena nilai  $-t_{hitung}$  lebih kecil dari pada nilai  $-t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh secara langsung negatif terhadap Turnover dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung negatif terhadap Turnover. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover* dipengaruhi secara langsung negatif oleh kepuasan kerja. Meningkatnya kepuasan kerja mengakibatkan penurunan *turnover*.

**Tabel 4.11 Koefisien Jalur Pengaruh  $X_2$  terhadap  $X_3$**

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	$-t_{hitung}$	$-t_{tabel}$	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
$X_2$ terhadap $X_3$	-0,331	-3,53 **	1,99	2,63

\*\* Koefisien jalur sangat signifikan ( $-3,53 < -2,63$  pada  $\alpha = 0,01$ )



### 3. Hipotesis Ketiga

Kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.

$$H_0 : \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{21} > 0$$

$H_0$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kepercayaan terhadap kepuasan kerja, nilai koefisien jalur sebesar 0,317 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,17. Nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar 2,63. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian kepercayaan berpengaruh secara langsung positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

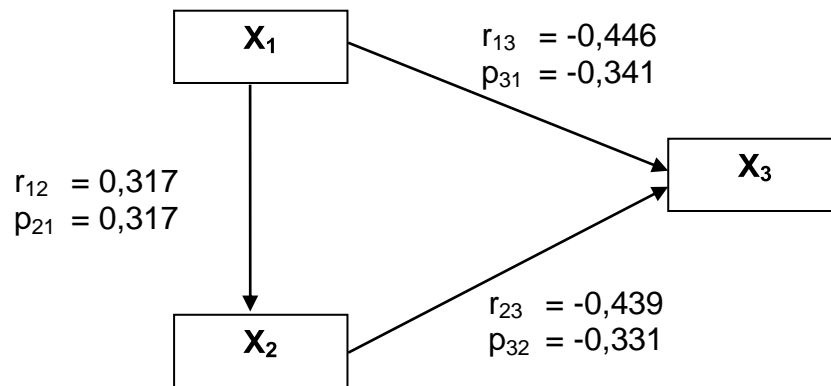
Hasil analisis hipotesis ketiga memberikan temuan bahwa kepercayaan berpengaruh secara langsung positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara langsung positif oleh kepercayaan. Meningkatnya kepercayaan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja.

**Tabel 4.12 Koefisien Jalur Pengaruh  $X_1$  terhadap  $X_2$**

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
$X_1$ terhadap $X_2$	0,317	3,17 **	1,99	2,63

\*\* Koefisien jalur sangat signifikan ( $3,17 > 2,63$  pada  $\alpha = 0,01$ )

Ringkasan model analisis jalur dapat terlihat pada gambar 4.7 sebagai berikut:



**Gambar 4.7**  
**Model Empiris Antar Variabel**

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dibahas dan kajian empiris di atas, berikut dibahas hasil penelitian sebagai upaya untuk melakukan sintesis antara kajian teori dengan temuan empiris. Adapun secara rinci pembahasan hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh Kepercayaan terhadap Turnover

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif kepercayaan terhadap Turnover dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,446 dan nilai

koefisien jalur sebesar -0,341. Ini memberikan makna kepercayaan berpengaruh langsung negatif terhadap Turnover.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya bahwa terdapat pengaruh langsung negative kepercayaan terhadap *turnover* dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,356 dan nilai koefisien jalur sebesar -0,260. Ini bermakna bahwa kepercayaan berpengaruh langsung terhadap *turnover*. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Robbins dan Judge: *Leader who break psychology contract with workers, demonstrating they aren't trustworthy, will find employees are less satisfied and less committed, have higher intentions to turnover, engage in less citizenship behavior, and have lower task performance.*<sup>1</sup> Ini menggambarkan bahwa pemimpin yang melanggar kontrak psikologis dengan pekerja, menunjukkan mereka tidak dapat dipercaya, sehingga dapat menemukan karyawan yang kurang puas dan kurang berkomitmen, memiliki niat yang lebih tinggi untuk *turnover*, terlibat dalam perilaku citizenship kurang, dan memiliki kinerja tugas yang lebih rendah.

Hal serupa juga dikemukakan oleh Colquitt dan kawan-kawan, bahwasannya:

---

<sup>1</sup> Cipta, H, Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* Guru SD Swasta Di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi, *Jurnal Pedagogik* Vol. IV, No. 2, September 2016, hh.37

*Trusting an authority also makes it more likely that a sense of obligation will develop, because employees feel more confident that the authority diversifies that obligation. When negative events occur employees who trust the authority are willing to accept the vulnerability that comes with continued employment, remaining confident in their belief that the situation will eventually improve.<sup>2</sup>*

Hal ini menjelaskan bahwa dalam mempercayai otoritas juga dapat membuatnya kemungkinan rasa kewajiban dapat dikembangkan, karena karyawan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan kewenangan yang berbeda dengan sebagaimana mestinya. Ketika kejadian negatif terjadi pada karyawan yang percaya otoritas bersedia menerima masalah yang datang dengan tetap menjadi karyawan, tetap percaya diri dan keyakinan situasi yang buruk pada akhirnya membaik.

Pendapat lain dikemukakan oleh De Janasz dan kawan-kawan, yaitu *“organization with low or no trust susceptible to range of negative employee responses, including high turnover, reduced job satisfaction, less cooperation, and increased absenteeism”*.<sup>3</sup> Artinya organisasi dengan kepercayaan rendah atau tidak memiliki kerentanan terhadap berbagai tanggapan yang negatif dari karyawan, termasuk penarikan diri yang tinggi, kepuasan kerja berkurang, kerjasama berkurang, dan peningkatan absensi.

---

<sup>2</sup> Colquitt, LePine, Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment at the Work place 2<sup>nd</sup> Ed.* (New York: McGraw Hill Inc.,2011), h. 242

<sup>3</sup> Suzanne C. De Janasz, et.al, *Interpersonal Skill In organizations 4thEd* (New York: McGraw-Hill Co.,inc, 2012), h. 37

Berdasarkan pemikiran dari teori tersebut, bahwa kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap *turnover* karyawan.

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif kepuasan kerja terhadap Turnover dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,439 dan nilai koefisien jalur sebesar -0,331. Ini memberikan makna kepuasan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap Turnover.

Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh kepuasan kerja, ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* (studi kasus pada Distribution center PT. Sumber Alfaria trijaya cabang Rembang), bahwa berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t$  hitung untuk  $X_1$  adalah -2,202 dan dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% diperoleh  $t$  table sebesar 1,861 yang berarti bahwa nilai  $t$  table yaitu  $-2,202 > -1,681$  dan nilai signifikansi  $0,033 < 0,05$ . Ini menandakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap *turnover*.<sup>4</sup> Ada juga hasil penelitian yang menyimpulkan

---

<sup>4</sup> Saputro H, Fathoni A, Minarsih MM, Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* (studi kasus pada Distribution center PT. Sumber Alfaria trijaya cabang Rembang), *Jurnal of Managemen*, Vol.02, No. 02, Maret 2016

adanya pengaruh langsung negative kepuasan kerja terhadap turnover dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,374 dan nilai koefisien jalur sebesar -0,287.<sup>5</sup>

Hal ini sejalan dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Menurut Handoko, banyak faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover* maupun absensi, diantaranya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah akan berakibat tingginya tingkat *turnover* karena karyawan akan lebih mudah untuk keluar dan mencari pekerjaan di perusahaan lain. Demikian juga karyawan akan lebih sering meninggalkan pekerjaan atau absen bila kurang mendapatkan kepuasan dalam bekerja.<sup>6</sup>

Menurut Ivancevich “*Turnover maintain that employees leave their jobs when their needs are not being satisfied at their present place of work and alternative job that they believe will satisfy more of their needs becomes available*”<sup>7</sup>. *Turnover* terjadi secara terus-menerus ketika kebutuhan mereka tidak terpuaskan di tempat kerja sekarang dan mereka berharap pekerjaan yang akan datang dapat memuaskan kebutuhan.

---

<sup>5</sup> Cipta, H, Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* Guru SD Swasta Di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi, *Jurnal Pedagogik* Vol. IV, No. 2, September 2016, hh.37

<sup>6</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2008),h. 197

<sup>7</sup> Ivancevich,et.all, *Organizational Behavior and Management international Ed* (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2008), h. 407

Hal serupa juga diungkapkan Gibson “*although job satisfaction doesn’t influence quantity and quality of performance, it doesn’t influence citizenship behavior, turnover, absenteeism, and preferences and opinions about unions*”.<sup>8</sup> Meskipun kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB, *turnover*, absen, dan preferensi dan opini yang objektif secara menyeluruh.

Salah satu bentuk perhatian dari organisasi yakni memberikan rasa kepuasan kepada karyawannya. Menurut George dan Jones: *...job satisfaction or dissatisfaction is an important factor to consider because it may trigger the whole turnover process and start an employee thinking about quitting, other factors come into play to determine whether or not an employee actually quits*.<sup>9</sup>

Ini berarti kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan faktor yang penting untuk dipertimbangkan karena dapat memicu proses pengunduran diri dan karyawan mulai berpikir untuk berhenti/keluar dari organisasi, faktor-faktor lainnya apakah yang ikut berperan dalam menentukan atau tidak seorang karyawan benar-benar berhenti.

Colquitt dan kawan-kawan juga mengatakan hal yang senada yakni:

---

<sup>8</sup> James L. Gibson, et.al. *Organization: Behavior, Structure, Process* (New York: McGraw-Hill Co, Inc, 2012), h. 110

<sup>9</sup> James L. Gibson, et al, *op.cit*.

*Job satisfaction is uncorrelated with continuance commitment, because satisfaction doesn't create a costbased need to remain with the organization. Taken, together these commitment effects become more apparent when you consider the kinds of employees who withdraw from the organization.*<sup>10</sup>

Kepuasan kerja tidak berhubungan dengan komitmen secara terus-menerus, karena kepuasan tidak menciptakan kebutuhan dasar yang dibutuhkan agar tetap bertahan dalam organisasi. Namun, sama dengan pengaruh komitmen, kepuasan dapat lebih jelas diketahui ketika ada karyawan yang mengundurkan diri dari organisasi.

Menurut McShane dan Glinow, *“employee turnover is well-established outcome of job dissatisfaction, particularly of employees with better job opportunities elsewhere”*.<sup>11</sup>

Pengunduran diri karyawan merupakan hasil dari ketidakpuasan kerja, khususnya pada karyawan yang memiliki kesempatan kerja yang lebih baik di tempat lain. Hal senada juga diungkapkan oleh Robbins dan Judge yaitu:

*The satisfaction-turnover relationship also is affected by alternative job prospects. If an employee is presented with an unsolicited job offer, job dissatisfaction is less predictive of turnover because the employee is more likely leaving because of “pull” (the lure of the other job) than “push” (the unattractiveness of the current job).*<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Colquitt, Lepine, Wesson, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment at the Work place 2<sup>nd</sup> Ed.* (New York: Mcgraw-Hill, Inc, 2011/, h. 126

<sup>11</sup> Steven L. McShane and Mary Ann Von Glinov, *Organizational Behavior 4<sup>th</sup> Ed.* (New York: McGraw Hill Inc, 2008), h. 116

<sup>12</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 14<sup>th</sup> Ed.* (New Jersey: Pearson Education, Inc.2011), h. 120



Hubungan kepuasan dengan *turnover* juga dipengaruhi oleh prospek alternatif pada pekerjaan. Jika seorang karyawan diberikan tawaran pekerjaan yang tidak diinginkan, ketidakpuasan kerja yang kurang memprediksi pengunduran diri karena karyawan tersebut lebih mungkin meninggalkan pekerjaannya karena “tertarik” (iming-iming pekerjaan lain) daripada “bertahan” (tidak menariknya dari pekerjaan yang sekarang).

Bersama Coulter, Robbins juga mengatakan:

*Satisfied employees have lower levels of turnover, while dissatisfied employees have higher levels of turnover. Yet factors such as labor-market conditions, expectations about alternative job opportunities, and length of employment with the organization also affect and employee's decision to leave.*<sup>13</sup>

Artinya bahwa kepuasan karyawan memiliki tingkat *turnover* yang rendah, sementara karyawan yang tidak puas memiliki tingkat *turnover* tinggi. Namun faktor-faktor seperti kondisi tempat kerja, harapan tentang peluang kerja alternative, dan lamanya bekerja dengan organisasi juga mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Mathis dan Jackson mengemukakan “*job satisfaction influences organizational commitment, which in turn affects employee retention*”

---

<sup>13</sup> Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Management* 11<sup>th</sup> Ed. (New Jersey: Pearson Education Limited, 2013), hh. 301,302

*and turnover.*<sup>14</sup> Maksudnya adalah bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi yang diantaranya berdampak pada keinginan dan perpindahan karyawan.

Berdasarkan pemikiran dan landasan teori tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu penunjang bertahanannya seorang karyawan di dalam organisasi. Oleh karena itu bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap *turnover* pada karyawan.

### **3. Pengaruh Kepercayaan terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepercayaan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,317 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,317. Ini memberikan makna kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan Hendhisca Cipta, bahwa adanya pengaruh langsung positif kepercayaan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,333 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,333. Kesimpulan hasil penelitian ini didukung oleh pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Robbins dan Coulter mengungkapkan bahwa, *“research has shown that trust in leadership is*

---

<sup>14</sup> Robert L. Mathins and John Jackson, *Human Resources Management 13<sup>th</sup>* (South-Western: Cengage Learning, 2011), h. 158

*significantly related to positive job outcomes, including job performance, job satisfaction, and organizational commitment.”*<sup>15</sup>

Penelitian ini telah menunjukkan bahwa kepercayaan dalam kepemimpinan secara signifikan berhubungan dengan hasil pekerjaan yang positif, termasuk prestasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Robbins dan Judge, juga berpendapat sebagai berikut: *“leader who break psychological contract with workers, demonstrating they aren’t trustworthy, will find employees are less satisfied and less committed, have higher intentions to turnover, engage in less citizenship behavior, and have lower task performance.”*<sup>16</sup>.

Dalam hal ini apabila pemimpin yang melanggar kontrak psikologi dengan pekerjaan, menunjukkan bahwa mereka tidak dapat dipercaya, sehingga dapat menemukan karyawan yang kurang puas dan kurang berkomitmen, memiliki niat yang lebih tinggi untuk *turnover*, terlibat dalam perilaku *citizenship* kurang, dan memiliki kinerja tugas yang lebih rendah.

Hal senada juga disampaikan oleh De Janasz dan kawan-kawan sebagai berikut: *“organization with low or no trust susceptible to range of negative employee responses, including high turnover, reduced job*

---

<sup>15</sup> Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *ibid*.

<sup>16</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 14<sup>th</sup> Ed.* (New Jersey: Pearson Educational, Inc., 2011), h. 431

*satisfaction, less cooperation, and increased absenteeism”.*<sup>17</sup>

Organisasi dengan kepercayaan rendah atau tidak memiliki kerentanan terhadap berbagai tanggapan yang negative dari karyawan, termasuk penarikan diri yang tinggi, kepuasan kerja berkurang, kerjasama berkurang, dan peningkatan absensi.

Dilandasi oleh pemikiran dan landasan teori tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kepercayaan merupakan salah satu penunjang kepuasan karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap kepercayaan.

---

<sup>17</sup> Suzanne C. De Janasz, et.al., *op.cit.*, h. 37

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian dan hasil analisis data yang telah diuraikan di Bab IV, maka dapat di peroleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepercayaan berpengaruh langsung negatif terhadap *turnover*. Artinya, peningkatan kepercayaan mengakibatkan penurunan *turnover* guru Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta.
2. Kepuasan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap *intensi turnover*. Artinya, meningkatnya kepuasan kerja mengakibatkan penurunan *turnover* guru Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta.
3. Kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, peningkatan kepercayaan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja guru Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta.

#### B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepercayaan dan

kepuasan kerja terhadap *turnover* guru Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta.

Maka implikasi hasil penelitian ini diarahkan kepada upaya penurunan variabel *turnover* melalui variabel kepercayaan dan kepuasan kerja.

### **1. Upaya Menurunkan *Turnover* melalui Kepercayaan**

Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepercayaan agar berdampak pada penurunan intensitas *turnover* guru adalah dengan cara: memperhatikan dan mendengarkan atau menyimak apa yang diucapkan guru berupa ide-ide dan saran serta berusaha agar setiap waktu respek terhadap mereka. Membangun komunikasi yang baik dan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja mereka. Hal ini membuat mereka merasa berharga sehingga akan meningkatkan kepercayaan dari guru.

### **2. Upaya Menurunkan *Turnover* melalui Kepuasan Kerja**

Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja agar berdampak pada penurunan *turnover* adalah dengan cara: menawarkan kompensasi yang kompetitif dan komprehensif yang mengandung beberapa komponen seperti asuransi jiwa, gaji yang sesuai dengan beban atau hasil kerja, atau yang lainnya.

Sehingga membuka potensi mendapatkan guru dengan loyalitas tinggi dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dikemukakan beberapa saran:

1. Bagi guru Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta, agar dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai guru harus mampu mengambil peran demi tercapainya visi, misi dan tujuan pendidikan Notre Dame, guru juga harus mendapatkan otonominya dalam hal menginformasikan perkembangan peserta didik di sekolah baik kepada pihak sekolah atau yayasan maupun kepada orang tua/wali.
2. Bagi Kepala Sekolah Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta, selaku pimpinan harus mampu memberikan perhatian dan apresiasi terhadap sikap dan tindakan guru serta arahan yang mudah dimengerti oleh guru sehingga tidak melahirkan pemaknaan yang berbeda terhadap informasi mengenai penyelesaian tugas oleh setiap guru dan memberikan ruang serta tempat bagi setiap guru untuk mengembangkan diri dalam menjalankan tugasnya.
3. Bagi guru Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta harus tersedia berbagai fasilitas utama maupun pendukung sehingga menciptakan suasana nyaman saat guru melaksanakan tugasnya. Selain itu yayasan

juga harus mampu memperjuangkan upah sesuai dengan beban tugas yang diemban oleh guru sesuai dengan harapan guru. Hal ini juga termasuk jaminan sistem tunjangan hari tua yang baik.

4. Bagi para peneliti lain agar menindaklanjuti penelitian ini melalui penelitian-penelitian serupa dengan mengembangkan variable-variabel bebas dan cakupan wilayah penelitian. Hal ini disebabkan masih banyak faktor yang mempengaruhi *turnover*, kepercayaan dan kepuasan kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

Colquitt, LePine, Wesson, *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the workplace*, 4<sup>th</sup> Edition. New York: The McGraw-Hill International Edition. 2015.

-----, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment at the Work place* 2<sup>nd</sup> Ed.(New York: McGraw-Hill, Inc, 2011.

Colquitt, Jason A et al, *Organization Behavior: Improving Performance and commitment in the workplace Second Edition*. New York: Mc Graw-Hill, 2011.

De Janasz, Suzanne C. et.al, *Interpersonal Skill In organizations 4thEd*. New York: McGraw-Hill Co.,inc, 2012.

Dessler, Gary. *Management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc., 2001.

Diah, Setiawan Sakina Rakhma. *Mayoritas Karyawan di Indonesia Tidak Puas dengan Tunjangan dari Perusahaan*, Kompas.com, 25 Januari 2016, diakses, 2 Februari 2018.

Eddy, M, Sutanto and Gunawan C,(2013), *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Turnover Intentions*, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*,. ISSN 2087-1090) Vol. 4, No. 1, April 2013.

George dan Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Upper Saddle River: Prentice Hall, 2012.

Gibson, James L. et.al. *Organization: Behavior, Structure, Process*. New York: McGraw-Hill Co, Inc, 2012.

Handoko, T. Hani *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2008.

*Happiness Index Survey*, 2017, *JobStreet.com*

Iqra, Saeed. Waseem Monima, Sikander Sidra, Rizwan M, *The Relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader*

member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment, *International Journal Of Learning and Development*, ISSN 2164-4063 2014, Vol. 4, No. 2

James W, Walker *Human Resource Strategy*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 1992.

Jex, Steve M. *Organizational Psychology*. New York: John Wiley and Sons, 2002.

Jhon M, Echols, and Shadily Hasan, *Kamus Bahasa Inggris Indonesia*, Gramedia Jakarta, 1990.

Jones, Gareth R. dan Jennifer M. George, *Organizational Behavior Understanding and mananging*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2012.

Kelly, Terence, Lercel Damon, Patankar Manoj, *Influence of Trust and Job Satisfaction on Safety Climate Among Managers at a large U.S. Air Carrier*. CARS Centre For Aviation Safety Research), Journal International, Agustus 2011.

Khan, AH and Aleem M, *Impact of job satisfaction on employee turnover: An empirical study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan*, *Journal of International Studies* Volume 7, Nomor 1, 2014.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2010.

Laure I Mullins, *Management and Organizatinal Behavior*. England: Prentice Hall, 2005.

Luis R, Meija Gomez., Balkin David B dan Cordy Robert L, *Managing Human Resources*. New Jersey: Prentice hall, Inc, Sixth Edition.

Luthans, Fred. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw Hill Companies, Inc., 2011.

Mathins, Robert L. dan John Jackson, *Human Rescources Management 13 th*. South Western, Cengage Learning, 2016.

McShane, Stephen L. and Marry An Von Glinow, *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill, 2010.

Mobley, W.H. *Pergantian Karyawan: Sebab - Akibat, dan Pengendaliannya*. Diterbitkan ulang atas kerja sama Penerbit PPM dan Bisnis 2030, [www.Bisnis2030.com](http://www.Bisnis2030.com) Februari 2011.

Newstrom, John W and Keith Davis, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work 11<sup>th</sup>* Edition. North America: Mc Graw Hill, 2002.

Newstrom, John W. *Organizational Behavior; Human Behavior at Work 14<sup>th</sup>*. New York: McGraw-Hill, 2015.

Nita R, Sari., Hakam MS, Susilo Heru. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Intention Turnover*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 27 No. 1 Oktober 2015.

Noe, Raymond A. et. al., *Human Resource Management Gaining a Competitive Advantage*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2008.

Pawesti, R & Rinandita W, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan di Indonesia, *Jurnal Ecopsy*, Volume 3, Nomor 2, Agustus 2016.

Pinder, Craig C. *Work Motivation in Organizational Behavior*. New York: Psychology Press, 2008.

Robbins, Stephen and Mary Coulter, *Management*, Eleventh Edition, 2012.

Robbins, Stephen and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 17<sup>th</sup> Edition Pearson Education, 2016.

-----, *Organizational Behavior 14<sup>th</sup> Ed*. New Jersey: Pearson Educational, Inc., 2011.

-----, *Organizational Behavior, Fourteenth Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2013.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat, 2008.

- S, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Safdar, Rehman. Employee Turnover and Retention Strategies: An Empirical Study of Public Sector Organization of Pakistan, *Business Research*, Volume XII, Issue I, version I, 2012.
- Saks, Alan M, *The Relationship Between the Work Ethic, Job Attitudes, Intention to Ouilt and Turnover for Temporary Services Employees*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Schermerhorn, John R. Jr., James G. Hunt dan Richard N. Osborn, *Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons, Inc., 2012.
- T. R. Mitchell, B. C. Holtom, dan T. W. Lee di dalam Rae Andre, *Organizational Behavior An Introduction to Your Life in Organizations*. New Jersey: Pearson Education Inc., 2008.
- WD, Gibson, *The Effect Of Trust In Leader On Job Satisfaction And Intent To Leave Present Job In The Context Of The Nursing Profession*. The University of Louisville's Institutional Repository, 2011.
- Weither, William B, and Keith Davis. *Human Resources an Personal Management, MSA*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 1996.
- Yulk, Gary A. *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall, 2010.

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**LAMPIRAN 1**

**INSTRUMEN PENELITIAN**

Lampiran 1 Data Guru

Tabel Data Guru keluar Per Juli 2013 - Juni 2017

No	Nama	Awal Masuk	Keluar	Masa Kerja	Ket
1	Th. Erna Novitasari	Juni 2011	Juli 2013	2 thn	Resign
2	Yoppy Liehanto	Juni 2011	Juli 2014	3 thn	Resign
3	Gita Marina Manurung	Juli 2011	Juli 2014	3 thn	Resign
4	Veronica Sulistyani	Juni 2014	Sept. 2014	3 bln	Resign
5	Ester Dina Novita	Maret 2014	Juni 2015	1 thn	Resign
6	AY. Eko Prasetyo	Juni 2012	Juli 2015	3 thn	Resign
7	Agustinus Sutrisno Hadi	Juli 2012	Juni 2016	4 thn	Resign
8	Anindya Putri	Juli 2013	Juli 2015	2 thn	Resign
9	Frans Sales Amrih W.	Juli 2012	Juli 2015	3 thn	Resign
10	Inviolata Patrix Umat	Nov. 2010	Juli 2015	4 thn	Resign
11	Julois Napitupulu	Februari 2013	Juli 2015	2 thn	Resign
12	Yustina Pratiwi	Juni 2014	Juli 2015	1 thn	Resign
13	Alfonsus Oki Tindarana	Maret 2015	Agustus 2015	5 bln	Resign
14	Bouji	Juli 2007	Agustus 2015	8 thn	Resign
15	Valentina BD	Agustus 2015	Juni 2016	1 thn	Resign
16	Agnes Perada Roman	Agustus 1999	Juni 2016	15 thn	Resign
17	Clara Vania	Sept. 2016	Des.r 2016	3 bln	Resign
18	Roselely Br. Sembiring	Juli 2016	Maret 2017	8 bln	Resign
19	Petrus Eka Noviyanto	Juli 2009	Juni 2017	8 thn	Resign

Sumber : Data HRD Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta

Tabel. Jumlah Guru yang keluar per tahun

No	Tahun	Jumlah Guru yang keluar
1	2013	1
2	2014	3
3	2015	9
4	2016	4
5	2017	2
	JUMLAH	19



## **PENGANTAR**

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Kepada Yth. :  
Suster/Bapak/Ibu Guru Sekolah Notre Dame  
Di Jakarta

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan dalam mendapatkan gelar Magister di Universitas Negeri Jakarta, maka peneliti memohon kesediaan Suster/Bapak/Ibu Guru untuk mengisi angket yang telah disediakan.

Angket ini berisi pernyataan-pernyataan terkait “Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* di Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta”. Agar data yang diperoleh menjadi valid, maka peneliti memohon Suster/Bapak/Ibu Guru untuk memberikan jawaban sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Jawaban yang diberikan sangat berharga bagi peneliti guna kelancaran penelitian. Atas perhatian dan partisipasi yang diberikan, peneliti ucapkan terima kasih.

Jakarta, Juli 2017  
Hormat Saya,

Albina Ito Tina  
NRM. 7616101181

**ANGKET UNTUK VARIABEL *TURNOVER***

Nama : .....

Unit Sekolah : TK/SD/SMP/SMA

Petunjuk : Angket ini digunakan hanya untuk penelitian dengan judul  
“Pengaruh Kepercayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap  
*Turnover* di Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta”.

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan  
sebenarnya dengan cara memberikan tanda (  $\surd$  ) pada kolom  
yang tersedia.

Keterangan :

SS	=	Sangat Sering
S	=	Sering
J	=	Jarang
P	=	Pernah
TP	=	Tidak Pernah

.  
1. Saya kecewa terhadap tim kerja yang ada.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

2. Saya merasa ada gap diantara para guru.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

3. Saya kurang percaya dengan para rekan guru.

☐ Sangat sering      ☐ Sering      ☐ Jarang  
☐ Pernah      ☐ Tidak pernah

4. Saya merasa kurang mendapatkan dukungan dari rekan guru lainnya.

☐ Sangat sering      ☐ Sering      ☐ Jarang  
☐ Pernah      ☐ Tidak pernah

5. Saya merasa rekan-rekan guru kurang kooperatif.

☐ Sangat sering      ☐ Sering      ☐ Jarang  
☐ Pernah      ☐ Tidak pernah

6. Saya malas membantu pekerjaan rekan-rekan guru.

☐ Sangat sering      ☐ Sering      ☐ Jarang  
☐ Pernah      ☐ Tidak pernah

7. Saya kecewa dengan pekerjaan sebagai guru.

☐ Sangat sering      ☐ Sering      ☐ Jarang  
☐ Pernah      ☐ Tidak pernah

8. Saya merasa pekerjaan saya kurang dihargai rekan lain.

☐ Sangat sering      ☐ Sering      ☐ Jarang  
☐ Pernah      ☐ Tidak pernah

9. Saya malas mengikuti kegiatan untuk belajar metode pengajaran yang baru.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

10. Saya merasa tidak perlu untuk menyumbangkan ide-ide yang mendukung pekerjaan.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

11. Saya mengabaikan tugas-tugas yang diberikan.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

12. Saya termasuk guru yang mapan dalam menjalankan tugas.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

13. Saya merasa jenuh dengan pekerjaan sebagai guru.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

14. Saya merasa kurang puas melihat hasil kerja saat ini.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

15. Saya merasa yayasan kurang memberikan apresiasi terhadap masa kerja guru.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

16. Saya kecewa menjadi bagian dari yayasan Notre Dame Jakarta.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

17. Saya merasa bosan menjalankan tugas mengajar.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

18. Saya merasa kurang puas dengan peraturan yayasan tentang batas usia masa kerja.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

19. Saya merasa lamanya masa kerja tidak menjamin kinerja seseorang.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

20. Saya merasa tunjangan masa kerja perlu untuk menghargai para guru senior.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

21. Saya merasa tunjangan masa kerja perlu untuk memotivasi para guru.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

22. Saya merasa jenuh kondisi kerja saat ini.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

23. Saya merasa kurang puas dengan kebijakan yayasan tentang penghargaan masa kerja.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

24. Saya merasa pekerjaan saat ini menghambat kreativitas.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

25. Saya tidak tertarik dengan pekerjaan baru yang lebih menantang.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

26. Saya merasa hasil kerja saat ini belum mencukupi kebutuhan hidup.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

27. Saya merasa bosan menjadi guru.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

28. Saya merasa yayasan tidak memberikan kebebasan untuk mengambil keputusan.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

## ANGKET UNTUK VARIABEL KEPERCAYAAN

Nama : .....

Unit :TK/SD/SMP/SMA

Petunjuk : Angket ini digunakan hanya untuk penelitian dengan judul  
“Pengaruh Kepercayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap  
*Turnover* di Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta”.

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan sebenarnya  
dengan cara memberikan tanda (  $\surd$  ) pada kolom yang tersedia.

Keterangan: SS = Sangat Sering  
S = Sering  
J = Jarang  
P = Pernah  
TP = Tidak Pernah

1. Saya yakin rekan guru dapat menyimpan rahasia.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

2. Saya yakin kepala sekolah memberikan informasi yang dapat memotivasi guru.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	



3. Saya merasa kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru menyampaikan kritikan yang membangun.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

4. Saya yakin informasi yang diperoleh dari rekan guru benar.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

5. Saya yakin orang lain berpikir positif tentang saya.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

6. Saya yakin orang lain merasa nyaman bekerjasama dengan saya.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

7. Saya yakin yayasan menghargai guru sebagai bagian dari organisasi.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

8. Saya yakin kepala sekolah mendukung gagasan untuk melakukan perubahan kondisi kerja guru.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

9. Saya yakin kepala sekolah dapat mendorong kerjasama yang baik diantara para guru.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

10. Saya merasa lebih nyaman mengerjakan tugas sendiri .

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

11. Saya merasa tim kerja mampu melihat perbedaan diantara kami sebagai peluang.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

12. Saya yakin kerjasama dalam tim meringankan beban kerja.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

13. Saya yakin kerjasama akan mempercepat proses penyelesaian pekerjaan.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

14. Saya yakin kepala sekolah tidak memanfaatkan jabatan untuk keuntungan pribadi.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

15. Saya memanfaatkan kebaikan orang lain.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

16. Saya yakin penyusunan rencana anggaran belanja sekolah sesuai dengan mekanisme yang ditentukan.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

17. Saya yakin kepala sekolah menjalankan tugas pengawasan sistem pengelolaan untuk menghindari terjadinya penyelewengan wewenang.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

18. Saya yakin penyelewengan keuangan bukan budaya sekolah kami.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

19. Saya yakin ketepatan waktu bukan sesuatu yang dianggap penting di unit kerja.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

20. Saya yakin kepala sekolah dapat menjadi teladan dalam tepat waktu kerja.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

21. Saya menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

22. Saya yakin kepala sekolah mempercayai, saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

23. Saya yakin sekolah kami menempatkan ketepatan waktu kerja sebagai indikator dalam penilaian kinerja.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

24. Saya yakin kepala sekolah dapat menepati janji yang telah disepakati dengan guru.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

25. Saya yakin kepala sekolah mampu membawa perubahan demi peningkatan mutu sekolah.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

26. Saya yakin para guru punya komitmen terhadap tugas yang diberikan.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

27. Saya yakin kepala sekolah akan menepati janji demi kemajuan sekolah dan kesejahteraan guru.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

## ANGKET UNTUK VARIABEL KEPUASAN KERJA

Nama : .....

Unit Sekolah : TK/SD/SMP/SMA

Petunjuk : Angket ini digunakan hanya untuk penelitian dengan judul  
“Pengaruh Kepercayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap  
*Turnover* Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta”.

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan sebenarnya  
dengan cara memberikan tanda (  $\checkmark$  ) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

SS	=	Sangat Sering
S	=	Sering
J	=	Jarang
P	=	Pernah
TP	=	Tidak Pernah

1. Saya menyambut murid di gerbang sekolah.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

2. Saya malas memeriksa tugas-tugas murid.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

3. Saya datang setelah bel masuk sekolah.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

4. Saya melihat kepala sekolah secara rutin memeriksa kehadiran guru.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

5. Saya merasa dibantu beberapa teman guru dalam membina siswa yang akan mengikuti kompetisi

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

6. Saya kurang sabar dalam mengajar.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

7. Saya senang diberi tugas tambahan oleh Kepala Sekolah.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

8. Saya datang ke sekolah dengan gembira

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

9. Saya banyak komunikasi dengan rekan sesama guru di waktu kosong

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

10. Saya puas melihat hasil belajar murid bagus

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

11. Saya memeriksa pekerjaan murid hingga larut malam

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

12. Saya melatih murid yang akan lomba di luar jam sekolah

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

13. Saya memberikan informasi ke sekolah saat berhalangan hadir.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

14. Saya merasa dibantu rekan guru dalam menyelesaikan masalah.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

15. Saya senang melihat murid menang lomba.

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah



16. Saya menjelaskan materi pelajaran berulang-ulang sampai murid mengerti.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

17. Saya menggerutu diminta kepala sekolah kerja lembur.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

18. Saya menerima tunjangan kehadiran secara penuh dalam setiap bulannya.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

19. Saya bertukar pikiran dengan rekan guru

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

20. Saya kecewa dengan gaji yang saya terima

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

21. Saya protes dengan pekerjaan yang diberikan

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

22. Saya merasa iri melihat kepala sekolah tidak tegas dengan guru yang absen.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

23. Saya malas menjenguk rekan guru yang sakit.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

24. Saya bangga dengan prestasi yang diraih oleh murid.

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

25. Saya membandingkan tunjangan yang diterima guru lain

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

26. Saya pulang lebih awal

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

27. Saya menggantikan guru yang absen untuk mengajar di kelas

<input type="checkbox"/> Sangat sering	<input type="checkbox"/> Sering	<input type="checkbox"/> Jarang
<input type="checkbox"/> Pernah	<input type="checkbox"/> Tidak pernah	

28. Saya puas dengan posisi dan jabatan saya sekarang

☐

Sangat sering

☐

Sering

☐

Jarang

☐

Pernah

☐

Tidak pernah

## **LAMPIRAN 2**

### **DATA HASIL UJI COBA**

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas

**PERHITUNGAN HASIL UJI COBA VARIABEL X3  
TURNOVER**

NB NR	BUTIR PERNYATAAN															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	4	4	4	2	1
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4
10	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3
11	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4
12	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	5
15	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5
16	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4
17	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4
18	4	5	4	2	3	4	4	5	4	4	1	5	5	5	5	2
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5
$\Sigma X_i$	77	83	81	75	78	79	81	82	79	84	59	89	90	92	77	75
$\Sigma X_i^2$	307	349	333	291	312	317	329	340	321	356	185	401	410	428	311	303

Lanjutan

NB NR	BUTIR PERNYATAAN														$X_t$	$X_t^2$
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	2	4	4	5	1	4	2	2	4	4	3	4	3	4	94	8836
2	2	4	4	5	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	108	11664
3	3	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	112	12544
4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	13225
5	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	13456
6	3	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	129	16641
7	4	5	5	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	137	18769
8	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	13456
9	3	4	4	4	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	118	13924
10	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	110	12100
11	3	4	4	5	1	5	5	5	4	5	4	4	4	4	124	15376
12	2	4	5	4	2	5	4	3	4	4	4	4	5	5	122	14884
13	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	13456
14	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	121	14641
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	114	12996
16	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	3	4	5	4	131	17161
17	4	3	4	5	2	4	3	3	4	4	4	5	4	5	115	13225
18	2	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	12996
19	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	133	17689
20	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	119	14161
$\Sigma X_i$	60	81	83	88	39	87	73	76	82	84	78	84	84	84	2364	281200
$\Sigma X_i^2$	190	331	347	392	97	383	281	304	338	356	310	356	360	358	$\Sigma x_t^2$	1775.20

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total**  
**Variabel X3 (Turnover)**

<b>NB</b>	<b><math>\Sigma X_i</math></b>	<b><math>\Sigma X_i^2</math></b>	<b><math>\Sigma x_i^2</math></b>	<b><math>\Sigma X_i \cdot X_t</math></b>	<b><math>\Sigma x_i \cdot x_t</math></b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Status</b>
1	77	307	10.55	9197	95.60	0.699	0.444	Valid
2	83	349	4.55	9868	57.40	0.639	0.444	Valid
3	81	333	4.95	9638	63.80	0.681	0.444	Valid
4	75	291	9.75	8939	74.00	0.562	0.444	Valid
5	78	312	7.80	9298	78.40	0.666	0.444	Valid
6	79	317	4.95	9391	53.20	0.568	0.444	Valid
7	81	329	0.95	9593	18.80	0.458	0.444	Valid
8	82	340	3.80	9746	53.60	0.653	0.444	Valid
9	79	321	8.95	9415	77.20	0.612	0.444	Valid
10	84	356	3.20	9986	57.20	0.759	0.444	Valid
11	59	185	10.95	7054	80.20	0.575	0.444	Valid
12	89	401	4.95	10586	66.20	0.706	0.444	Valid
13	90	410	5.00	10697	59.00	0.626	0.444	Valid
14	92	428	4.80	10929	54.60	0.591	0.444	Valid
15	77	311	14.55	9093	-8.40	-0.052	0.444	Drop
16	75	303	21.75	8970	105.00	0.534	0.444	Valid
17	60	190	10.00	7169	77.00	0.578	0.444	Valid
18	81	331	2.95	9609	34.80	0.481	0.444	Valid
19	83	347	2.55	9846	35.40	0.526	0.444	Valid
20	88	392	4.80	10387	-14.60	-0.158	0.444	Drop
21	39	97	20.95	4705	95.20	0.494	0.444	Valid
22	87	383	4.55	10350	66.60	0.741	0.444	Valid
23	73	281	14.55	8710	81.40	0.506	0.444	Valid
24	76	304	15.20	9069	85.80	0.522	0.444	Valid
25	82	338	1.80	9724	31.60	0.559	0.444	Valid
26	84	356	3.20	9981	52.20	0.693	0.444	Valid
27	78	310	5.80	9277	57.40	0.566	0.444	Valid
28	84	356	3.20	9970	41.20	0.547	0.444	Valid
29	84	360	7.20	10025	96.20	0.851	0.444	Valid
30	84	358	5.20	9978	49.20	0.512	0.444	Valid

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas**  
**Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1**  
**Variabel X3 (Turnover)**

1. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah skor total = 2364

2. Kolom  $\Sigma X_t^2$  = Jumlah kuadrat skor total = 281200

3. Kolom  $\Sigma x_t^2$  =  $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n}$  =  $281200 - \frac{2364^2}{20} = 1775.20$

4. Kolom  $\Sigma X_i$  = Jumlah skor tiap butir = 77

5. Kolom  $\Sigma X_i^2$  = Jumlah kuadrat skor tiap butir  
 $= 3^2 + 3^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 1^2 = 307$

6. Kolom  $\Sigma x_i^2$  =  $\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n}$  =  $307 - \frac{77^2}{20} = 10.55$

7. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$  = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan.

$= 3 \times 376 + 3 \times 188 + 4 \times 376 + \dots + 1 \times 376 = 9197$

8. Kolom  $\Sigma x_i \cdot x_t$  =  $\Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n}$  =  $9197 - \frac{77 \times 2364}{20} = 95.60$

9. Kolom  $r_{hitung}$  =  $\frac{\Sigma x_i \cdot x_t}{\sqrt{\Sigma x_i^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{95.60}{\sqrt{10.55 \times 1775.20}} = \frac{95.60}{136.85} = 0.699$

Kriteria valid adalah 0,444 atau lebih, kurang dari 0,444 dinyatakan drop.



**DATA HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X3  
TURNOVER**

NO	VARIANS
1	0.528
2	0.228
3	0.247
4	0.488
5	0.390
6	0.247
7	0.047
8	0.190
9	0.447
10	0.160
11	0.547
12	0.247
13	0.250
14	0.240
15	1.088
16	0.500
17	0.147
18	0.128
19	1.048
20	0.228
21	0.728
22	0.760
23	0.090
24	0.160
25	0.290
26	0.160
27	0.360
28	0.260
<b><math>\sum S_i^2</math></b>	<b>10.203</b>

<b><math>S_t^2</math></b>	<b><math>r_{11}</math></b>
92.048	0.922

1. Mencari Varians Butir :

contoh : butir ke – 1

$$\begin{aligned}
 s_i^2 &= \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n} \\
 &= \frac{307 - \frac{77^2}{20}}{20} \\
 &= \frac{10.550}{20} = 0.528
 \end{aligned}$$

2. Mencari Varians Total :

$$\begin{aligned}
 s_t^2 &= \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n} \\
 &= \frac{243621 - \frac{2199^2}{20}}{20} \\
 &= \frac{1840.950}{20} = 92.048
 \end{aligned}$$

3. Mencari Reliabilitas Variabel :

$$\begin{aligned}
 r_{11} &= \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\} \\
 &= \left\{ \frac{28}{27} \right\} \left\{ 1 - \frac{10.203}{92.048} \right\} \\
 &= \frac{28}{27} (0.9)
 \end{aligned}$$

$$= 0.922$$

Kesimpulan :

Hasil uji coba reliabilitas menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas turnover dalam peringkat yang sangat tinggi.

**PERHITUNGAN HASIL UJI COBA VARIABEL X2  
KEPUASAN KERJA**

NB NR	BUTIR PERNYATAAN															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1
2	5	2	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3	3	4
3	4	2	2	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	1	1	2
4	5	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4
5	5	3	2	4	4	2	4	5	3	4	4	3	4	3	3	5
6	5	2	1	4	4	1	4	5	5	4	4	3	3	2	1	4
7	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
8	2	2	1	4	4	1	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4
9	3	1	1	4	5	1	4	4	4	4	5	4	4	5	1	5
10	2	2	1	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	2	1	4
11	3	1	1	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	1	1	5
12	5	2	2	4	3	2	4	5	5	3	4	3	4	2	2	4
13	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4
14	4	2	1	4	4	2	4	4	4	4	5	2	4	1	2	5
15	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	2	2	2	2	4
16	3	4	3	3	5	2	5	5	5	3	5	3	1	1	1	5
17	4	2	2	4	5	2	4	4	3	4	5	3	5	3	2	5
18	4	2	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5
19	5	4	2	3	4	2	4	4	3	4	5	4	4	2	3	5
20	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	5
$\Sigma X_i$	76	46	40	69	81	41	79	84	76	76	87	62	73	44	39	84
$\Sigma X_i^2$	316	122	98	249	337	99	317	362	298	294	389	204	289	120	97	374

Lanjutan

NB NR	BUTIR PERNYATAAN														$X_t$	$X_t^2$
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	2	2	2	2	2	2	5	2	1	3	2	1	2	3	58	3364
2	5	3	4	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	5	119	14161
3	4	2	3	4	3	4	4	3	1	4	3	2	4	4	93	8649
4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	92	8464
5	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	3	3	4	4	105	11025
6	4	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	100	10000
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	122	14884
8	4	2	3	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	4	95	9025
9	4	2	4	5	4	1	4	4	1	5	1	1	4	4	99	9801
10	4	3	3	4	3	3	4	3	1	5	2	3	4	3	95	9025
11	4	2	3	4	4	4	5	4	1	5	3	1	4	4	99	9801
12	5	3	3	4	2	3	4	3	2	5	3	3	4	4	102	10404
13	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	97	9409
14	4	3	3	4	4	2	4	3	1	4	4	2	3	4	97	9409
15	4	2	3	4	4	2	3	3	3	5	3	3	3	3	94	8836
16	5	3	2	5	4	1	2	3	3	5	2	2	3	4	98	9604
17	4	3	4	4	3	2	4	4	3	5	3	2	4	4	106	11236
18	4	1	4	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	3	92	8464
19	5	3	4	5	3	3	4	4	2	5	3	4	4	5	112	12544
20	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	104	10816
$\Sigma X_i$	81	52	65	84	63	54	76	63	42	89	55	47	74	77	1979	198921
$\Sigma X_i^2$	337	144	221	362	213	166	298	211	108	403	163	125	280	303	$\Sigma x_t^2$	3098.95

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total**  
**Variabel X2 (Kepuasan Kerja)**

<b>NB</b>	<b><math>\Sigma X_i</math></b>	<b><math>\Sigma X_i^2</math></b>	<b><math>\Sigma x_i^2</math></b>	<b><math>\Sigma X_i \cdot X_t</math></b>	<b><math>\Sigma x_i \cdot x_t</math></b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Status</b>
1	76	316	27.20	7678	157.80	0.544	0.444	Valid
2	46	122	16.20	4669	117.30	0.524	0.444	Valid
3	40	98	18.00	4078	120.00	0.508	0.444	Valid
4	69	249	10.95	6922	94.45	0.513	0.444	Valid
5	81	337	8.95	8123	108.05	0.649	0.444	Valid
6	41	99	14.95	4160	103.05	0.479	0.444	Valid
7	79	317	4.95	7877	59.95	0.484	0.444	Valid
8	84	362	9.20	8419	107.20	0.635	0.444	Valid
9	76	298	9.20	7518	-2.20	-0.013	0.444	Drop
10	76	294	5.20	7600	79.80	0.629	0.444	Valid
11	87	389	10.55	8723	114.35	0.632	0.444	Valid
12	62	204	11.80	6248	113.10	0.591	0.444	Valid
13	73	289	22.55	7385	161.65	0.611	0.444	Valid
14	44	120	23.20	4491	137.20	0.512	0.444	Valid
15	39	97	20.95	4021	161.95	0.636	0.444	Valid
16	84	374	21.20	8468	156.20	0.609	0.444	Valid
17	81	337	8.95	8127	112.05	0.673	0.444	Valid
18	52	144	8.80	5245	99.60	0.603	0.444	Valid
19	65	221	9.75	6548	116.25	0.669	0.444	Valid
20	84	362	9.20	8420	108.20	0.641	0.444	Valid
21	63	213	14.55	6345	111.15	0.523	0.444	Valid
22	54	166	20.20	5461	117.70	0.470	0.444	Valid
23	76	298	9.20	7455	-65.20	-0.386	0.444	Drop
24	63	211	12.55	6338	104.15	0.528	0.444	Valid
25	42	108	19.80	4296	140.10	0.566	0.444	Valid
26	89	403	6.95	8877	70.45	0.480	0.444	Valid
27	55	163	11.75	5547	104.75	0.549	0.444	Valid
28	47	125	14.55	4789	138.35	0.652	0.444	Valid
29	74	280	6.20	7407	84.70	0.611	0.444	Valid
30	77	303	6.55	7686	66.85	0.469	0.444	Valid

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas**  
**Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1**  
**Variabel X2 (Kepuasan Kerja)**

1. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah skor total = 1979

2. Kolom  $\Sigma X_t^2$  = Jumlah kuadrat skor total = 198921

3. Kolom  $\Sigma x_t^2$  =  $\Sigma x_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n}$  =  $198921 - \frac{1979^2}{20} = 3098.95$

4. Kolom  $\Sigma X_i$  = Jumlah skor tiap butir = 76

5. Kolom  $\Sigma X_i^2$  = Jumlah kuadrat skor tiap butir  
 $= 1^2 + 2^2 + 3^2 + 2^2 + \dots + 1^2 = 316$

6. Kolom  $\Sigma x_i^2$  =  $\Sigma x_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n}$  =  $316 - \frac{76^2}{20} = 27.20$

7. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$  = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan.

$= 1 \times 116 + 2 \times 116 + 3 \times 116 + \dots + 1 \times 174 = 7678$

8. Kolom  $\Sigma x_i \cdot x_t$  =  $\Sigma x_i \cdot x_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n}$  =  $7678 - \frac{76 \times 1979}{20} = 157.80$

9. Kolom  $r_{hitung}$  =  $\frac{\Sigma x_i \cdot x_t}{\sqrt{\Sigma x_i^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{157.80}{\sqrt{27.20 \times 3098.95}} = \frac{157.80}{290.33} = 0.544$

Kriteria valid adalah 0,444 atau lebih, kurang dari 0,444 dinyatakan drop.

**DATA HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X2**  
**KEPUASAN KERJA**

NO	VARIANS
1	1.360
2	0.810
3	0.900
4	0.547
5	0.447
6	0.748
7	0.247
8	0.460
9	0.260
10	0.528
11	0.590
12	1.128
13	1.160
14	1.048
15	1.060
16	0.447
17	0.440
18	0.488
19	0.460
20	0.728
21	1.010
22	0.628
23	0.990
24	0.347
25	0.588
26	0.728
27	0.310
28	0.328
<b><math>\Sigma S_i^2</math></b>	<b>18.785</b>

<b><math>S_t^2</math></b>	<b><math>r_{11}</math></b>
162.628	0.917

1. Mencari Varians Butir :

contoh : butir ke – 1

2. Mencari Varians Total :

3. Mencari Reliabilitas Variabel :  $r_{11} =$

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{316 - \frac{76^2}{20}}{20}$$

$$= \frac{27.200}{20} = 1.360$$

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{170149 - \frac{1827^2}{20}}{20}$$

$$= \frac{3252.550}{20} = 162.628$$

$$\left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

$$= \left\{ \frac{28}{27} \right\} \left\{ 1 - \frac{18.785}{162.628} \right\}$$

$$= \frac{28}{27} (0.9)$$

$$= 0.917$$

Kesimpulan :

Hasil uji coba reliabilitas menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas kepuasan kerja dalam peringkat yang sangat tinggi.

**PERHITUNGAN HASIL UJI COBA VARIABEL X1  
KEPERCAYAAN**

NB NR	BUTIR PERNYATAAN															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	1
2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1
3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
6	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1
8	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2
9	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	1
10	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2
11	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3
12	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	5	2
13	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	1
14	2	2	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	1
15	3	3	3	4	3	3	3	5	3	1	4	4	4	4	4	3
16	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3
17	4	3	4	3	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3
18	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	5	2
19	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
$\Sigma X_i$	67	65	72	69	70	74	75	82	79	72	65	82	80	82	85	45
$\Sigma X_i^2$	233	225	264	251	254	284	287	342	317	274	233	340	326	344	367	131

Lanjutan

NB NR	BUTIR PERNYATAAN														$X_t$	$X_t^2$
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	4	2	3	4	2	3	2	5	3	2	2	3	3	2	83	6889
2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	3	104	10816
3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	112	12544
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	116	13456
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	13225
6	4	4	4	4	5	4	3	5	5	3	5	4	4	3	112	12544
7	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	128	16384
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	111	12321
9	4	5	5	4	5	5	1	5	4	2	5	4	4	2	110	12100
10	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4	3	108	11664
11	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	5	4	4	3	103	10609
12	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	5	3	4	3	120	14400
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	105	11025
14	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	5	3	107	11449
15	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	3	110	12100
16	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	126	15876
17	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	117	13689
18	4	5	4	4	3	5	2	5	4	2	4	4	4	3	110	12100
19	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	3	126	15876
20	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	122	14884
$\Sigma X_i$	81	80	81	81	77	81	58	91	86	63	81	79	81	61	2245	253951
$\Sigma X_i^2$	329	328	333	331	313	335	184	419	382	213	341	315	331	193	$\Sigma x_t^2$	1949.75



**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total**  
**Variabel X1 (Kepercayaan)**

<b>NB</b>	<b><math>\Sigma X_i</math></b>	<b><math>\Sigma X_i^2</math></b>	<b><math>\Sigma x_i^2</math></b>	<b><math>\Sigma X_i \cdot X_t</math></b>	<b><math>\Sigma x_i \cdot x_t</math></b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Status</b>
1	67	233	8.55	7594	73.25	0.567	0.444	Valid
2	65	225	13.75	7385	88.75	0.542	0.444	Valid
3	72	264	4.80	8136	54.00	0.558	0.444	Valid
4	69	251	12.95	7729	-16.25	-0.102	0.444	Drop
5	70	254	9.00	7933	75.50	0.570	0.444	Valid
6	74	284	10.20	8378	71.50	0.507	0.444	Valid
7	75	287	5.75	8475	56.25	0.531	0.444	Valid
8	82	342	5.80	9273	68.50	0.644	0.444	Valid
9	79	317	4.95	8930	62.25	0.634	0.444	Valid
10	72	274	14.80	8178	96.00	0.565	0.444	Valid
11	65	233	21.75	7431	134.75	0.654	0.444	Valid
12	82	340	3.80	9255	50.50	0.587	0.444	Valid
13	80	326	6.00	9044	64.00	0.592	0.444	Valid
14	82	344	7.80	9281	76.50	0.620	0.444	Valid
15	85	367	5.75	9614	72.75	0.687	0.444	Valid
16	45	131	29.75	5172	120.75	0.501	0.444	Valid
17	81	329	0.95	9090	-2.25	-0.052	0.444	Drop
18	80	328	8.00	9057	77.00	0.617	0.444	Valid
19	81	333	4.95	9150	57.75	0.588	0.444	Valid
20	81	331	2.95	9131	38.75	0.511	0.444	Valid
21	77	313	16.55	8746	102.75	0.572	0.444	Valid
22	81	335	6.95	9154	61.75	0.530	0.444	Valid
23	58	184	15.80	6591	80.50	0.459	0.444	Valid
24	91	419	4.95	10197	-17.75	-0.181	0.444	Drop
25	86	382	12.20	9745	91.50	0.593	0.444	Valid
26	63	213	14.55	7160	88.25	0.524	0.444	Valid
27	81	341	12.95	9177	84.75	0.533	0.444	Valid
28	79	315	2.95	8905	37.25	0.491	0.444	Valid
29	81	331	2.95	9132	39.75	0.524	0.444	Valid
30	61	193	6.95	6908	60.75	0.522	0.444	Valid

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas**  
**Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1**  
**Variabel X1 (Kepercayaan)**

1. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah skor total = 2245

2. Kolom  $\Sigma X_t^2$  = Jumlah kuadrat skor total = 253951

3. Kolom  $\Sigma x_t^2$  =  $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n}$  =  $253951 - \frac{2245^2}{20} = 1949.75$

4. Kolom  $\Sigma X_i$  = Jumlah skor tiap butir = 67

5. Kolom  $\Sigma X_i^2$  = Jumlah kuadrat skor tiap butir  
 $= 3^2 + 4^2 + 3^2 + 2^2 + \dots + 1^2 = 233$

6. Kolom  $\Sigma x_i^2$  =  $\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n}$  =  $233 - \frac{67^2}{20} = 8.55$

7. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$  = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan.

$= 3 \times 249 + 4 \times 332 + 3 \times 249 + \dots + 1 \times 166 = 7594$

8. Kolom  $\Sigma x_i \cdot x_t$  =  $\Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n}$  =  $7594 - \frac{67 \times 2245}{20} = 73.25$

9. Kolom  $r_{hitung}$  =  $\frac{\Sigma x_i \cdot x_t}{\sqrt{\Sigma x_i^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{73.25}{\sqrt{8.55 \times 1949.75}} = \frac{73.25}{129.11} = 0.567$

Kriteria valid adalah 0,444 atau lebih, kurang dari 0,444 dinyatakan drop.

**DATA HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X1  
KEPERCAYAAN**

NO	VARIANS
1	0.428
2	0.688
3	0.240
4	0.450
5	0.510
6	0.288
7	0.290
8	0.247
9	0.740
10	1.088
11	0.190
12	0.300
13	0.390
14	0.288
15	1.488
16	0.400
17	0.247
18	0.147
19	0.828
20	0.347
21	0.790
22	0.610
23	0.728
24	0.647
25	0.147
26	0.147
27	0.347
<b><math>\Sigma S_i^2</math></b>	<b>13.010</b>

<b><math>S_t^2</math></b>	<b><math>r_{11}</math></b>
102.160	0.906

1. Mencari Varians Butir :

contoh : butir ke – 1

$$\begin{aligned}
 s_i^2 &= \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n} \\
 &= \frac{233 - \frac{67^2}{20}}{20} \\
 &= \frac{8.550}{20} = 0.428
 \end{aligned}$$

2. Mencari Varians Total :

$$\begin{aligned}
 s_t^2 &= \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n} \\
 &= \frac{202844 - \frac{2004^2}{20}}{20} \\
 &= \frac{2043.200}{20} = 102.160
 \end{aligned}$$

3. Mencari Reliabilitas Variabel :

$$\begin{aligned}
 r_{11} &= \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\} \\
 &= \left\{ \frac{27}{26} \right\} \left\{ 1 - \frac{13.010}{102.160} \right\} \\
 &= \frac{27}{26} (0.872650744) \\
 &= 0.906
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Hasil uji coba reliabilitas menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas turnover dalam peringkat yang sangat tinggi.

**LAMPIRAN 3**

**KISI-KISI AKHIR INSTRUMEN**

### Lampiran 3 Kisi-kisi Instrumen

Tabel kisi-kisi Instrumen variabel *Turnover*

No	Dimensi	Indikator	No. Butir Sebelum Ujicoba	No. Butir Sesudah ujicoba	No. Butir yang Drop
1	Suasana lingkungan kerja	Kecewa terhadap rekan kerja	1,2,3,4,5,6	1,2,3,4,5,6	
2	Gaji/Upah	Kompensasi kurang	7,8,9,10,11 12,13,14,15	7,8,9,10,11, 12,13,14	15
3	Peluang karier	Kejenuhan terhadap masa kerja	16,17,18,19, 20,21,22,23, 24,25,	16,17,18, 19,21,22, 23,24 25,	20
4	Kelangsungan hidup/Masa depan	Tersedianya pekerjaan lain	26,27,28,29 30	26,27,28, 29,30	
<b>Jumlah</b>			<b>30</b>	<b>28</b>	<b>2</b>

Tabel Kisi-kisi instrumen variabel Kepercayaan

No	Dimensi	Indikator	No.Butir Sebelum Ujicoba	No.Butir Sesudah Ujicoba	No. Butir Yang Drop
1	Kemampuan/ <i>Ability</i>	Keyakinan untuk berbagi informasi dengan orang lain	1,2,3,4,5,6	1,2,3,5,6	4
		Keyakinan untuk bekerjasama dengan orang lain	7,8,9,10,11,12,13,14	7,8,9,10,11,12,13,14	
3	Kebaikan hati/ <i>Benevolence</i>	Keyakinan untuk tidak mengambil keuntungan dari orang lain	15,16,17,18,19,20	15,16,18,19,20	17
4	Integritas/ <i>Integrity</i>	Keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	21,22,23,24,25,26	21,22,23,25,26	24
		Keyakinan dalam menepati janji	27,28,29,30	27,28,29,30	
Jumlah			30	27	3

Tabel Kisi-kisi Instrumen variabel Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Indikator	No.Butir Sebelum Ujicoba	No.Butir Sesudah Ujicoba	No. Butir Yang Drop
1	Pekerjaan itu sendiri/ <i>the work itself</i>	Merasa bahagia	1, 6, 11, 16, 21, 26, 30	1, 6, 11, 16, 21, 26, 30	
		Tidak mengeluh	2, 7, 12, 17 22,27	2, 7, 12, 17 22,27	
2	Gaji/Upah	Semangat dalam kerja	3,8, 13, 18, 23	3,8, 13, 18, 23	23
		Memenuhi kehadiran	4, 9,14, 19, 24 ,28	4, 9,14, 19, 24 ,28	9
3	Rekan kerja/ <i>Cowokers</i>	Bersedia bekerja sama	5, 10,15, 20, 25, 29	5, 10,15, 20, 25, 29	
		<b>JUMLAH</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>2</b>

**LAMPIRAN 4**

**DATA HASIL PENELITIAN**



**DATA MENTAH VARIABEL  $X_3$**   
**TURNOVER**

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																												X <sub>3</sub>	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
1	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4	112	
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	130	
3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	1	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	116	
4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	1	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	118	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	129
6	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	124
7	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	121	
8	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	124
9	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	133	
10	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	130
11	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	122	
12	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	123	
13	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	120	
14	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	125
15	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	126	
16	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	120
17	4	4	4	3	4	5	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	120	
18	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	128
19	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	4	3	3	4	4	122	
20	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	119	
21	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	1	4	4	4	5	3	3	3	4	4	5	3	4	5	5	5	114	
22	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	115	
23	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	114	
24	4	3	3	1	2	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	114	
25	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	129	
26	3	3	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	121	
27	3	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	2	5	4	4	4	3	5	4	115	
28	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	3	3	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	120	
29	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	128	
30	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	3	5	4	5	4	117	
31	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	115	
32	4	3	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	121	
33	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	120	
34	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	116	
35	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	3	124	
36	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	3	3	115	
37	3	3	3	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	113	
38	3	4	5	5	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	117	
39	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	119	
40	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	130	
41	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	122	
42	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	3	123
43	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	1	4	3	5	5	5	4	5	4	122	
44	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	1	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	3	4	4	112	
45	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	2	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	4	5	120	
46	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	1	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	115	

### DATA VARIABEL $X_3$

Lanjutan

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																												X <sub>3</sub>	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
47	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	112	
48	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	129	
49	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	125	
50	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	122	
51	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	113	
52	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	115	
53	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	122	
54	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	121	
55	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	5	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	116	
56	4	4	4	5	5	4	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	1	4	2	4	109	
57	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	2	4	5	5	110
58	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	3	4	116
59	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	1	4	4	4	5	5	4	4	123
60	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	5	3	119
61	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	124	
62	5	5	5	3	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	119
63	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	5	5	5	116
64	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	2	5	120	
65	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	114	
66	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	122	
67	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	126
68	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	132
69	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	125
70	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	119	
71	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	114	
72	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	118	
73	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	120	
74	3	3	5	5	5	5	5	4	5	1	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	3	117	
75	3	2	5	5	4	5	4	3	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	113
76	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	132
77	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	130	
78	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
79	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	115	
80	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	120	
81	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	113	
82	4	4	3	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	118	
83	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	115
84	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	121
85	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	120
86	3	3	3	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	121	
87	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	5	130	
88	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	118	
89	4	3	4	5	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	3	4	1	4	4	5	5	3	3	3	4	101	
90	3	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	1	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	5	3	4	107	
91	4	4	4	5	4	5	1	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	115	
92	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	4	5	1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	118	
11013																														

11013

### DATA MENTAH VARIABEL X<sub>1</sub> KEPERCAYAAN

NB	BUTIR PERNYATAAN																											X <sub>1</sub>	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	3	99
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	106
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	104
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	103
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	106
6	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	114
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	5	5	4	1	5	5	4	5	5	5	5	120
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	105
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	111
10	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	105
11	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	114
12	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	112
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	113
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	114
15	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	104
16	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	3	118	
17	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	102
18	4	5	4	2	3	4	4	5	4	4	1	5	5	5	5	4	2	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	104
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	5	5	113	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	107
21	5	5	5	4	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	122	
22	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	118	
23	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	114	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	124	
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	2	105	
26	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	1	110	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	133	
28	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	126	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	1	107	
30	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	123	
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	127	
32	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	104	
33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	128	
34	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	118	
35	5	4	4	3	3	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	102	
36	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
37	3	3	3	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	114	
38	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	113	
39	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	108	
40	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	105	
41	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	131	
42	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	110	
43	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	105	
44	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	117	
45	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	104	
46	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	120	

# DATA VARIABEL $X_1$

Lanjutan

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																											$X_1$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
47	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	127
48	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	2	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	1	114
49	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	126
50	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
51	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	112
52	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	124
53	3	3	4	5	4	5	5	1	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	1	4	5	5	4	5	4	3	4	109
54	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	109
55	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	126
56	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	5	4	4	5	120
57	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	126
58	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	110
59	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	119
60	3	3	2	4	2	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	109
61	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	116
62	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	120
63	5	4	4	3	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	119
64	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	121
65	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	3	5	4	4	123
66	3	3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	110
67	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	103
68	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	115
69	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	114
70	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	120
71	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	116
72	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	117
73	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	124
74	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	110
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	123
76	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	117
77	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	113
78	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	122
79	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	117
80	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	112
81	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	117
82	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	119
83	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	123
84	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	112
85	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	115
86	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	115
87	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	109
88	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	116
89	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	121
90	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	121
91	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	119
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	112

**DATA MENTAH VARIABEL  $X_2$**   
**KEPUASAN KERJA**

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																												$X_2$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	2	1	5	2	1	104
2	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	106
3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	1	4	3	2	108
4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	2	2	4	2	2	4	2	2	108
5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	1	4	4	3	3	113
6	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	2	113
7	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	122
8	5	2	1	4	4	1	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	2	2	4	3	5	4	3	4	105
9	5	1	1	4	5	1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	1	5	4	4	4	4	5	105
10	5	2	1	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	2	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	4	5	5	5	107
11	5	1	1	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	1	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	109
12	5	2	2	4	3	2	4	5	5	3	4	3	4	2	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	108
13	4	2	2	2	4	2	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	113
14	4	2	1	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	2	113
15	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	2	3	4	5	5	4	4	5	5	3	3	108
16	3	4	3	3	5	2	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	111
17	4	2	2	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	3	4	113
18	4	2	2	2	4	1	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	2	5	4	4	4	4	5	107
19	4	2	2	3	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5	5	5	113
20	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	118
21	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	126
22	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	131
23	3	3	3	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	3	111
24	3	3	2	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	113
25	3	3	2	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	115
26	4	3	2	5	2	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	109
27	3	3	3	3	2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	108
28	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	119
29	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	120
30	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	126
31	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	123
32	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	1	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	116
33	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	117
34	4	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	114
35	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	114
36	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	3	5	5	4	4	120
37	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
38	4	4	4	4	4	4	5	5	1	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	119
39	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	123
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	112
41	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	114
42	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	121
43	5	5	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	119
44	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	126
45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132
46	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	125

## DATA VARIABEL X<sub>2</sub>

Lanjutan

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																												X <sub>2</sub>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
47	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	120
48	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	125
49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	115
50	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	117
51	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	127
52	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	123
53	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	121
54	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134
55	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	122
56	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	1	118
57	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	131
58	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	112
59	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	119
60	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	127
61	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	123
62	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	122
63	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	125
64	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	121
65	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	125
66	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	1	4	5	3	5	4	4	4	4	4	115
67	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	122
68	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	113
69	5	5	4	4	4	4	3	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	5	116
70	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	113
71	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	5	5	4	5	4	122
72	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	126
73	5	4	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	118
74	5	4	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	120
75	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	126
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	102
77	3	3	2	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	112
78	3	2	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	5	120
79	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	125
80	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	120
81	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	121
82	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	3	4	3	4	119
83	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	125
84	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	1	5	121
85	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	127
86	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
87	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	1	116
88	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	123
89	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	1	5	120
90	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	1	5	119
91	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
92	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	127

**10855**

**LAMPIRAN 5**

**PERSYARATAN ANALISIS**

# REKAPITULASI DATA MENTAH PENELITIAN

No	$X_3$	$X_1$	$X_2$	$\overline{X_3 - X_3}$	$\overline{X_1 - X_1}$	$\overline{X_2 - X_2}$	$\overline{X_3 - X_3}^2$	$\overline{X_1 - X_1}^2$	$\overline{X_2 - X_2}^2$	$x_1 x_3$	$x_2 x_3$	$x_1 x_2$
				$(x_3)$	$(x_1)$	$(x_2)$	$(x_3)^2$	$(x_1)^2$	$(x_2)^2$			
1	112	99	104	-7.71	-15.67	-13.99	59.39	245.67	195.70	120.79	107.81	219.26
2	130	106	106	10.29	-8.67	-11.99	105.96	75.24	143.74	-89.28	-123.41	103.99
3	116	104	108	-3.71	-10.67	-9.99	13.74	113.93	99.78	39.56	37.02	106.62
4	118	103	108	-1.71	-11.67	-9.99	2.91	136.28	99.78	19.92	17.05	116.61
5	129	106	113	9.29	-8.67	-4.99	86.37	75.24	24.89	-80.61	-46.37	43.28
6	124	114	113	4.29	-0.67	-4.99	18.43	0.45	24.89	-2.89	-21.42	3.36
7	121	120	122	1.29	5.33	4.01	1.67	28.37	16.09	6.89	5.19	21.36
8	124	105	105	4.29	-9.67	-12.99	18.43	93.58	168.72	-41.53	-55.77	125.66
9	133	111	105	13.29	-3.67	-12.99	176.72	13.50	168.72	-48.84	-172.67	47.72
10	130	105	107	10.29	-9.67	-10.99	105.96	93.58	120.76	-99.58	-113.12	106.31
11	122	114	109	2.29	-0.67	-8.99	5.26	0.45	80.80	-1.55	-20.62	6.06
12	123	112	108	3.29	-2.67	-9.99	10.85	7.15	99.78	-8.81	-32.90	26.71
13	120	113	113	0.29	-1.67	-4.99	0.09	2.80	24.89	-0.49	-1.46	8.35
14	125	114	113	5.29	-0.67	-4.99	28.02	0.45	24.89	-3.57	-26.41	3.36
15	126	104	108	6.29	-10.67	-9.99	39.61	113.93	99.78	-67.18	-62.87	106.62
16	120	118	111	0.29	3.33	-6.99	0.09	11.06	48.85	0.98	-2.05	-23.25
17	120	102	113	0.29	-12.67	-4.99	0.09	160.63	24.89	-3.72	-1.46	63.23
18	128	104	107	8.29	-10.67	-10.99	68.78	113.93	120.76	-88.52	-91.14	117.30
19	122	113	113	2.29	-1.67	-4.99	5.26	2.80	24.89	-3.84	-11.44	8.35
20	119	107	118	-0.71	-7.67	0.01	0.50	58.89	0.00	5.42	-0.01	-0.08
21	114	122	126	-5.71	7.33	8.01	32.56	53.67	64.17	-41.81	-45.71	58.69
22	115	118	131	-4.71	3.33	13.01	22.15	11.06	169.28	-15.65	-61.24	43.28
23	114	114	111	-5.71	-0.67	-6.99	32.56	0.45	48.85	3.85	39.88	4.71
24	114	124	113	-5.71	9.33	-4.99	32.56	86.98	24.89	-53.22	28.47	-46.53
25	129	105	115	9.29	-9.67	-2.99	86.37	93.58	8.93	-89.90	-27.78	28.92
26	121	110	109	1.29	-4.67	-8.99	1.67	21.85	80.80	-6.05	-11.63	42.01
27	115	133	108	-4.71	18.33	-9.99	22.15	335.85	99.78	-86.25	47.01	-183.06
28	120	126	119	0.29	11.33	1.01	0.09	128.28	1.02	3.32	0.30	11.45
29	128	107	120	8.29	-7.67	2.01	68.78	58.89	4.04	-63.64	16.68	-15.43
30	117	123	126	-2.71	8.33	8.01	7.33	69.32	64.17	-22.53	-21.68	66.70
31	115	127	123	-4.71	12.33	5.01	22.15	151.93	25.11	-58.01	-23.58	61.76



# REKAPITULASI DATA PENELITIAN

Lanjutan

No	$X_3$	$X_1$	$X_2$	$\overline{X_3 - X_3}$	$\overline{X_1 - X_1}$	$\overline{X_2 - X_2}$	$\overline{X_3 - X_3}^2$	$\overline{X_1 - X_1}^2$	$\overline{X_2 - X_2}^2$	$x_1 x_3$	$x_2 x_3$	$x_1 x_2$
				$(x_3)$	$(x_1)$	$(x_2)$	$(x_3)^2$	$(x_1)^2$	$(x_2)^2$			
32	121	104	116	1.29	-10.67	-1.99	1.67	113.93	3.96	-13.81	-2.57	21.23
33	120	128	117	0.29	13.33	-0.99	0.09	177.58	0.98	3.91	-0.29	-13.18
34	116	118	114	-3.71	3.33	-3.99	13.74	11.06	15.91	-12.33	14.79	-13.27
35	124	102	114	4.29	-12.67	-3.99	18.43	160.63	15.91	-54.42	-17.13	50.56
36	115	116	120	-4.71	1.33	2.01	22.15	1.76	4.04	-6.24	-9.46	2.67
37	113	114	120	-6.71	-0.67	2.01	44.98	0.45	4.04	4.52	-13.49	-1.36
38	117	113	119	-2.71	-1.67	1.01	7.33	2.80	1.02	4.53	-2.74	-1.69
39	119	108	123	-0.71	-6.67	5.01	0.50	44.54	25.11	4.72	-3.54	-33.44
40	130	105	112	10.29	-9.67	-5.99	105.96	93.58	35.87	-99.58	-61.65	57.94
41	122	131	114	2.29	16.33	-3.99	5.26	266.54	15.91	37.44	-9.15	-65.13
42	123	110	121	3.29	-4.67	3.01	10.85	21.85	9.07	-15.39	9.92	-14.07
43	122	105	119	2.29	-9.67	1.01	5.26	93.58	1.02	-22.19	2.32	-9.78
44	112	117	126	-7.71	2.33	8.01	59.39	5.41	64.17	-17.93	-61.74	18.63
45	120	104	132	0.29	-10.67	14.01	0.09	113.93	196.30	-3.13	4.11	-149.55
46	115	120	125	-4.71	5.33	7.01	22.15	28.37	49.15	-25.07	-33.00	37.34
47	112	127	120	-7.71	12.33	2.01	59.39	151.93	4.04	-94.99	-15.50	24.79
48	129	114	125	9.29	-0.67	7.01	86.37	0.45	49.15	-6.26	65.16	-4.72
49	125	126	115	5.29	11.33	-2.99	28.02	128.28	8.93	59.95	-15.82	-33.86
50	122	110	117	2.29	-4.67	-0.99	5.26	21.85	0.98	-10.72	-2.27	4.62
51	113	112	127	-6.71	-2.67	9.01	44.98	7.15	81.20	17.93	-60.43	-24.09
52	115	124	123	-4.71	9.33	5.01	22.15	86.98	25.11	-43.89	-23.58	46.73
53	122	109	121	2.29	-5.67	3.01	5.26	32.19	9.07	-13.01	6.91	-17.08
54	121	109	134	1.29	-5.67	16.01	1.67	32.19	256.35	-7.34	20.71	-90.84
55	116	126	122	-3.71	11.33	4.01	13.74	128.28	16.09	-41.98	-14.87	45.43
56	109	120	118	-10.71	5.33	0.01	114.63	28.37	0.00	-57.02	-0.12	0.06
57	110	126	131	-9.71	11.33	13.01	94.22	128.28	169.28	-109.94	-126.29	147.36
58	116	110	112	-3.71	-4.67	-5.99	13.74	21.85	35.87	17.32	22.20	27.99
59	123	119	119	3.29	4.33	1.01	10.85	18.72	1.02	14.25	3.33	4.37
60	119	109	127	-0.71	-5.67	9.01	0.50	32.19	81.20	4.01	-6.37	-51.13
61	124	116	123	4.29	1.33	5.01	18.43	1.76	25.11	5.69	21.51	6.64
62	119	120	122	-0.71	5.33	4.01	0.50	28.37	16.09	-3.76	-2.83	21.36

## REKAPITULASI DATA PENELITIAN

## Lanjutan

No	X <sub>3</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	$\overline{X_3 - X_3}$	$\overline{X_1 - X_1}$	$\overline{X_2 - X_2}$	$\overline{X_3 - X_3}^2$	$\overline{X_1 - X_1}^2$	$\overline{X_2 - X_2}^2$	x <sub>1</sub> x <sub>3</sub>	x <sub>2</sub> x <sub>3</sub>	x <sub>1</sub> x <sub>2</sub>
				(x <sub>3</sub> )	(x <sub>1</sub> )	(x <sub>2</sub> )	(x <sub>3</sub> ) <sup>2</sup>	(x <sub>1</sub> ) <sup>2</sup>	(x <sub>2</sub> ) <sup>2</sup>			
63	116	119	125	-3.71	4.33	7.01	13.74	18.72	49.15	-16.03	-25.99	30.33
64	120	121	121	0.29	6.33	3.01	0.09	40.02	9.07	1.86	0.88	19.05
65	114	123	125	-5.71	8.33	7.01	32.56	69.32	49.15	-47.51	-40.01	58.37
66	122	110	115	2.29	-4.67	-2.99	5.26	21.85	8.93	-10.72	-6.86	13.97
67	126	103	122	6.29	-11.67	4.01	39.61	136.28	16.09	-73.47	25.24	-46.82
68	132	115	113	12.29	0.33	-4.99	151.13	0.11	24.89	4.01	-61.33	-1.63
69	125	114	116	5.29	-0.67	-1.99	28.02	0.45	3.96	-3.57	-10.53	1.34
70	119	120	113	-0.71	5.33	-4.99	0.50	28.37	24.89	-3.76	3.52	-26.57
71	114	116	122	-5.71	1.33	4.01	32.56	1.76	16.09	-7.57	-22.89	5.32
72	118	117	126	-1.71	2.33	8.01	2.91	5.41	64.17	-3.97	-13.67	18.63
73	120	124	118	0.29	9.33	0.01	0.09	86.98	0.00	2.74	0.00	0.10
74	117	110	120	-2.71	-4.67	2.01	7.33	21.85	4.04	12.65	-5.44	-9.40
75	113	123	126	-6.71	8.33	8.01	44.98	69.32	64.17	-55.84	-53.73	66.70
76	132	117	102	12.29	2.33	-15.99	151.13	5.41	255.65	28.60	-196.56	-37.19
77	130	113	112	10.29	-1.67	-5.99	105.96	2.80	35.87	-17.23	-61.65	10.03
78	115	122	120	-4.71	7.33	2.01	22.15	53.67	4.04	-34.48	-9.46	14.73
79	115	117	125	-4.71	2.33	7.01	22.15	5.41	49.15	-10.95	-33.00	16.31
80	120	112	120	0.29	-2.67	2.01	0.09	7.15	4.04	-0.78	0.59	-5.38
81	113	117	121	-6.71	2.33	3.01	44.98	5.41	9.07	-15.60	-20.19	7.00
82	118	119	119	-1.71	4.33	1.01	2.91	18.72	1.02	-7.38	-1.73	4.37
83	115	123	125	-4.71	8.33	7.01	22.15	69.32	49.15	-39.19	-33.00	58.37
84	121	112	121	1.29	-2.67	3.01	1.67	7.15	9.07	-3.46	3.89	-8.05
85	120	115	127	0.29	0.33	9.01	0.09	0.11	81.20	0.10	2.64	2.94
86	121	115	118	1.29	0.33	0.01	1.67	0.11	0.00	0.42	0.01	0.00
87	130	109	116	10.29	-5.67	-1.99	105.96	32.19	3.96	-58.40	-20.48	11.29
88	118	116	123	-1.71	1.33	5.01	2.91	1.76	25.11	-2.26	-8.55	6.64
89	101	121	120	-18.71	6.33	2.01	349.93	40.02	4.04	-118.34	-37.62	12.72
90	107	121	119	-12.71	6.33	1.01	161.46	40.02	1.02	-80.38	-12.84	6.39
91	115	119	125	-4.71	4.33	7.01	22.15	18.72	49.15	-20.36	-33.00	30.33
92	118	112	127	-1.71	-2.67	9.01	2.91	7.15	81.20	4.56	-15.38	-24.09
Jumlah	11013	10550	10855				3293.08	5160.22	4422.99	-1837.80	-1674.29	1513.67
Jumlah Kudrat	1321621	1214970	1285195									
Rata-rata	119.71	114.67	117.99									

## PERSAMAAN REGRESI

Persamaan regresi dengan rumus  $\hat{Y} = a + bX$

1. Regresi  $X_3$  atas  $X_1$ :  $\hat{X}_3 = a + bX_1$

$$b = \frac{\sum x_1 x_3}{\sum x_1^2} = \frac{-1837.80}{5160.22} = -0.36$$

$$\begin{aligned} a &= \bar{X}_3 - b\bar{X}_1 \\ &= 119.71 - (-0,36 \times 114,67) \\ &= 119.71 - (-40,84) \\ &= 160.55 \end{aligned}$$

Jadi Persamaan Regresi Pertama adalah:  $\hat{X}_3 = 160.55 - 0.36 X_1$

2. Regresi  $X_3$  atas  $X_2$ :  $\hat{X}_3 = a + bX_2$

$$b = \frac{\sum x_2 x_3}{\sum x_2^2} = \frac{-1674.29}{4422.99} = -0.38$$

$$\begin{aligned} a &= \bar{X}_3 - b\bar{X}_2 \\ &= 119.71 - (-0,38 \times 117,99) \\ &= 119.71 - (-44,66) \\ &= 164.37 \end{aligned}$$

Jadi Persamaan Regresi Kedua adalah:  $\hat{X}_3 = 164.37 - 0.38 X_2$

3. Regresi  $X_2$  atas  $X_1$ :  $\hat{X}_2 = a + bX_1$

$$b = \frac{\sum x_1 x_2}{\sum x_1^2} = \frac{1513.67}{5160.22} = 0.29$$

$$\begin{aligned} a &= \bar{X}_2 - b\bar{X}_1 \\ &= 117.99 - 0.29 \times 114.67 \\ &= 117.99 - 33.64 \\ &= 84.35 \end{aligned}$$

Jadi Persamaan Regresi Ketiga adalah:  $\hat{X}_2 = 84.35 + 0.29 X_1$

**Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku**

**Regresi  $\hat{X}_3 = 160,55 - 0,36X_1$**

No	$X_1$	$X_3$	$\hat{X}_3$	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left( X_3 - \hat{X}_3 \right) - \left( \overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}$	$\left\{ \left( X_3 - \hat{X}_3 \right) - \left( \overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}^2$
1	99	112	125.29	-13.29	-13.291	176.651
2	102	120	124.22	-4.22	-4.221	17.817
3	102	124	124.22	-0.22	-0.221	0.049
4	103	118	123.86	-5.86	-5.861	34.351
5	103	126	123.86	2.14	2.139	4.575
6	104	116	123.51	-7.51	-7.511	56.415
7	104	126	123.51	2.49	2.489	6.195
8	104	128	123.51	4.49	4.489	20.151
9	104	121	123.51	-2.51	-2.511	6.305
10	104	120	123.51	-3.51	-3.511	12.327
11	105	124	123.15	0.85	0.849	0.721
12	105	130	123.15	6.85	6.849	46.909
13	105	129	123.15	5.85	5.849	34.211
14	105	130	123.15	6.85	6.849	46.909
15	105	122	123.15	-1.15	-1.151	1.325
16	106	130	122.79	7.21	7.209	51.970
17	106	129	122.79	6.21	6.209	38.552
18	107	119	122.44	-3.44	-3.441	11.840
19	107	128	122.44	5.56	5.559	30.902
20	108	119	122.08	-3.08	-3.081	9.493
21	109	122	121.73	0.27	0.269	0.072
22	109	121	121.73	-0.73	-0.731	0.534
23	109	119	121.73	-2.73	-2.731	7.458
24	109	130	121.73	8.27	8.269	68.376
25	110	121	121.37	-0.37	-0.371	0.138
26	110	123	121.37	1.63	1.629	2.654
27	110	122	121.37	0.63	0.629	0.396
28	110	116	121.37	-5.37	-5.371	28.848
29	110	122	121.37	0.63	0.629	0.396
30	110	117	121.37	-4.37	-4.371	19.106
31	111	133	121.01	11.99	11.989	143.736
32	112	123	120.66	2.34	2.339	5.471

**Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku:  $\hat{X}_3 = a + bX_1$**

Lanjutan

No	$X_1$	$X_3$	$\hat{X}_3$	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left( \bar{X}_3 - \hat{X}_3 \right) - \left( X_3 - \hat{X}_3 \right) \right\}$	$\left\{ \left( \bar{X}_3 - \hat{X}_3 \right) - \left( X_3 - \hat{X}_3 \right) \right\}^2$
33	112	113	120.66	-7.66	-7.661	58.691
34	112	120	120.66	-0.66	-0.661	0.437
35	112	121	120.66	0.34	0.339	0.115
36	112	118	120.66	-2.66	-2.661	7.081
37	113	120	120.30	-0.30	-0.301	0.091
38	113	122	120.30	1.70	1.699	2.887
39	113	117	120.30	-3.30	-3.301	10.897
40	113	130	120.30	9.70	9.699	94.071
41	114	124	119.95	4.05	4.049	16.394
42	114	122	119.95	2.05	2.049	4.198
43	114	125	119.95	5.05	5.049	25.492
44	114	114	119.95	-5.95	-5.951	35.414
45	114	113	119.95	-6.95	-6.951	48.316
46	114	129	119.95	9.05	9.049	81.884
47	114	125	119.95	5.05	5.049	25.492
48	115	132	119.59	12.41	12.409	153.983
49	115	120	119.59	0.41	0.409	0.167
50	115	121	119.59	1.41	1.409	1.985
51	116	115	119.23	-4.23	-4.231	17.901
52	116	124	119.23	4.77	4.769	22.743
53	116	114	119.23	-5.23	-5.231	27.363
54	116	118	119.23	-1.23	-1.231	1.515
55	117	112	118.88	-6.88	-6.881	47.348
56	117	118	118.88	-0.88	-0.881	0.776
57	117	132	118.88	13.12	13.119	172.108
58	117	115	118.88	-3.88	-3.881	15.062
59	117	113	118.88	-5.88	-5.881	34.586
60	118	120	118.52	1.48	1.479	2.187
61	118	115	118.52	-3.52	-3.521	12.397
62	118	116	118.52	-2.52	-2.521	6.355
63	119	123	118.16	4.84	4.839	23.416
64	119	116	118.16	-2.16	-2.161	4.670
65	119	118	118.16	-0.16	-0.161	0.026

**Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku:  $\hat{X}_3 = a + bX_1$**

Lanjutan

No	$X_1$	$X_3$	$\hat{X}_3$	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left( \frac{X_3 - \hat{X}_3}{\hat{X}_3} \right) \left( \overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}$	$\left\{ \left( \frac{X_3 - \hat{X}_3}{\hat{X}_3} \right) \left( \overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}^2$
66	119	115	118.16	-3.16	-3.161	9.992
67	120	121	117.81	3.19	3.189	10.170
68	120	115	117.81	-2.81	-2.811	7.902
69	120	109	117.81	-8.81	-8.811	77.634
70	120	119	117.81	1.19	1.189	1.414
71	120	119	117.81	1.19	1.189	1.414
72	121	120	117.45	2.55	2.549	6.497
73	121	101	117.45	-16.45	-16.451	270.635
74	121	107	117.45	-10.45	-10.451	109.223
75	122	114	117.10	-3.10	-3.101	9.616
76	122	115	117.10	-2.10	-2.101	4.414
77	123	117	116.74	0.26	0.259	0.067
78	123	114	116.74	-2.74	-2.741	7.513
79	123	113	116.74	-3.74	-3.741	13.995
80	123	115	116.74	-1.74	-1.741	3.031
81	124	114	116.38	-2.38	-2.381	5.669
82	124	115	116.38	-1.38	-1.381	1.907
83	124	120	116.38	3.62	3.619	13.097
84	126	120	115.67	4.33	4.329	18.740
85	126	125	115.67	9.33	9.329	87.030
86	126	116	115.67	0.33	0.329	0.108
87	126	110	115.67	-5.67	-5.671	32.160
88	127	115	115.32	-0.32	-0.321	0.103
89	127	112	115.32	-3.32	-3.321	11.029
90	128	120	114.96	5.04	5.039	25.392
91	131	122	113.89	8.11	8.109	65.756
92	133	115	113.18	1.82	1.819	3.309
				<b>0.07</b>		<b>2638.723</b>

**Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku**

**Regresi  $\hat{X}_3 = 164,37 - 0,38X_2$**

No	$X_2$	$X_3$	$\hat{X}_3$	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left( X_3 - \hat{X}_3 \right) - \left( \overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}$	$\left\{ \left( X_3 - \hat{X}_3 \right) - \left( \overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}^2$
1	102	132	125.76	6.24	6.236	38.888
2	104	112	125.00	-13.00	-13.004	169.104
3	105	124	124.62	-0.62	-0.624	0.389
4	105	133	124.62	8.38	8.376	70.157
5	106	130	124.24	5.76	5.756	33.132
6	107	130	123.86	6.14	6.136	37.650
7	107	128	123.86	4.14	4.136	17.106
8	108	116	123.48	-7.48	-7.484	56.010
9	108	118	123.48	-5.48	-5.484	30.074
10	108	123	123.48	-0.48	-0.484	0.234
11	108	126	123.48	2.52	2.516	6.330
12	108	115	123.48	-8.48	-8.484	71.978
13	109	122	123.11	-1.11	-1.114	1.241
14	109	121	123.11	-2.11	-2.114	4.469
15	111	120	122.35	-2.35	-2.354	5.541
16	111	114	122.35	-8.35	-8.354	69.789
17	112	130	121.97	8.03	8.026	64.417
18	112	116	121.97	-5.97	-5.974	35.689
19	112	130	121.97	8.03	8.026	64.417
20	113	129	121.59	7.41	7.406	54.849
21	113	124	121.59	2.41	2.406	5.789
22	113	120	121.59	-1.59	-1.594	2.541
23	113	125	121.59	3.41	3.406	11.601
24	113	120	121.59	-1.59	-1.594	2.541
25	113	122	121.59	0.41	0.406	0.165
26	113	114	121.59	-7.59	-7.594	57.669
27	113	132	121.59	10.41	10.406	108.285
28	113	119	121.59	-2.59	-2.594	6.729
29	114	116	121.21	-5.21	-5.214	27.186
30	114	124	121.21	2.79	2.786	7.762
31	114	122	121.21	0.79	0.786	0.618
32	115	129	120.83	8.17	8.166	66.684

**Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku:  $\hat{X}_3 = a + bX_2$**

Lanjutan

No	$X_2$	$X_3$	$\hat{X}_3$	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left( \bar{X}_3 - \hat{X}_3 \right) - \left( X_3 - \hat{X}_3 \right) \right\}$	$\left\{ \left( \bar{X}_3 - \hat{X}_3 \right) - \left( X_3 - \hat{X}_3 \right) \right\}^2$
33	115	125	120.83	4.17	4.166	17.356
34	115	122	120.83	1.17	1.166	1.360
35	116	121	120.46	0.54	0.536	0.287
36	116	125	120.46	4.54	4.536	20.575
37	116	130	120.46	9.54	9.536	90.935
38	117	120	120.08	-0.08	-0.084	0.007
39	117	122	120.08	1.92	1.916	3.671
40	118	119	119.70	-0.70	-0.704	0.496
41	118	109	119.70	-10.70	-10.704	114.576
42	118	120	119.70	0.30	0.296	0.088
43	118	121	119.70	1.30	1.296	1.680
44	119	120	119.32	0.68	0.676	0.457
45	119	117	119.32	-2.32	-2.324	5.401
46	119	122	119.32	2.68	2.676	7.161
47	119	123	119.32	3.68	3.676	13.513
48	119	118	119.32	-1.32	-1.324	1.753
49	119	107	119.32	-12.32	-12.324	151.881
50	120	128	118.94	9.06	9.056	82.011
51	120	115	118.94	-3.94	-3.944	15.555
52	120	113	118.94	-5.94	-5.944	35.331
53	120	112	118.94	-6.94	-6.944	48.219
54	120	117	118.94	-1.94	-1.944	3.779
55	120	115	118.94	-3.94	-3.944	15.555
56	120	120	118.94	1.06	1.056	1.115
57	120	101	118.94	-17.94	-17.944	321.987
58	121	123	118.56	4.44	4.436	19.678
59	121	122	118.56	3.44	3.436	11.806
60	121	120	118.56	1.44	1.436	2.062
61	121	113	118.56	-5.56	-5.564	30.958
62	121	121	118.56	2.44	2.436	5.934
63	122	121	118.18	2.82	2.816	7.930
64	122	116	118.18	-2.18	-2.184	4.770
65	122	119	118.18	0.82	0.816	0.666



**Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku:  $\hat{X}_3 = a + bX_2$**

Lanjutan

No	$X_2$	$X_3$	$\hat{X}_3$	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left( \bar{X}_3 - \hat{X}_3 \right) - \left( \overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}$	$\left\{ \left( \bar{X}_3 - \hat{X}_3 \right) - \left( \overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}^2$
66	122	126	118.18	7.82	7.816	61.090
67	122	114	118.18	-4.18	-4.184	17.506
68	123	115	117.81	-2.81	-2.814	7.919
69	123	119	117.81	1.19	1.186	1.407
70	123	115	117.81	-2.81	-2.814	7.919
71	123	124	117.81	6.19	6.186	38.267
72	123	118	117.81	0.19	0.186	0.035
73	125	115	117.05	-2.05	-2.054	4.219
74	125	129	117.05	11.95	11.946	142.707
75	125	116	117.05	-1.05	-1.054	1.111
76	125	114	117.05	-3.05	-3.054	9.327
77	125	115	117.05	-2.05	-2.054	4.219
78	125	115	117.05	-2.05	-2.054	4.219
79	125	115	117.05	-2.05	-2.054	4.219
80	126	114	116.67	-2.67	-2.674	7.150
81	126	117	116.67	0.33	0.326	0.106
82	126	112	116.67	-4.67	-4.674	21.846
83	126	118	116.67	1.33	1.326	1.758
84	126	113	116.67	-3.67	-3.674	13.498
85	127	113	116.29	-3.29	-3.294	10.850
86	127	119	116.29	2.71	2.706	7.322
87	127	120	116.29	3.71	3.706	13.734
88	127	118	116.29	1.71	1.706	2.910
89	131	115	114.78	0.22	0.216	0.047
90	131	110	114.78	-4.78	-4.784	22.887
91	132	120	114.40	5.60	5.596	31.315
92	134	121	113.64	7.36	7.356	54.111
				<b>0.39</b>		<b>2659.283</b>

**Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku**

**Regresi  $\hat{X}_2 = 84,35 + 0,29X_1$**

No	$X_1$	$X_2$	$\hat{X}_2$	$X_2 - \hat{X}_2$	$\left\{ \left( X_2 - \hat{X}_2 \right) - \left( \overline{X_2 - \hat{X}_2} \right) \right\}$	$\left\{ \left( X_2 - \hat{X}_2 \right) - \left( \overline{X_2 - \hat{X}_2} \right) \right\}^2$
1	99	104	113.39	-9.39	-9.391	88.191
2	102	113	114.27	-1.27	-1.271	1.615
3	102	114	114.27	-0.27	-0.271	0.073
4	103	108	114.56	-6.56	-6.561	43.047
5	103	122	114.56	7.44	7.439	55.339
6	104	108	114.86	-6.86	-6.861	47.073
7	104	108	114.86	-6.86	-6.861	47.073
8	104	107	114.86	-7.86	-7.861	61.795
9	104	116	114.86	1.14	1.139	1.297
10	104	132	114.86	17.14	17.139	293.745
11	105	105	115.15	-10.15	-10.151	103.043
12	105	107	115.15	-8.15	-8.151	66.439
13	105	115	115.15	-0.15	-0.151	0.023
14	105	112	115.15	-3.15	-3.151	9.929
15	105	119	115.15	3.85	3.849	14.815
16	106	106	115.44	-9.44	-9.441	89.132
17	106	113	115.44	-2.44	-2.441	5.958
18	107	118	115.74	2.26	2.259	5.103
19	107	120	115.74	4.26	4.259	18.139
20	108	123	116.03	6.97	6.969	48.567
21	109	121	116.32	4.68	4.679	21.893
22	109	134	116.32	17.68	17.679	312.547
23	109	127	116.32	10.68	10.679	114.041
24	109	116	116.32	-0.32	-0.321	0.103
25	110	109	116.62	-7.62	-7.621	58.080
26	110	121	116.62	4.38	4.379	19.176
27	110	117	116.62	0.38	0.379	0.144
28	110	112	116.62	-4.62	-4.621	21.354
29	110	115	116.62	-1.62	-1.621	2.628
30	110	120	116.62	3.38	3.379	11.418
31	111	105	116.91	-11.91	-11.911	141.872
32	112	108	117.20	-9.20	-9.201	84.658

**Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku:  $\hat{X}_2 = a + bX_1$**

Lanjutan

No	$X_1$	$X_2$	$\hat{X}_2$	$X_2 - \hat{X}_2$	$\left\{ \left( \sum X_2 - \hat{X}_2 \right) - \left( \overline{X_2 - \hat{X}_2} \right) \right\}$	$\left\{ \left( \sum X_2 - \hat{X}_2 \right) - \left( \overline{X_2 - \hat{X}_2} \right) \right\}^2$
33	112	127	117.20	9.80	9.799	96.020
34	112	120	117.20	2.80	2.799	7.834
35	112	121	117.20	3.80	3.799	14.432
36	112	127	117.20	9.80	9.799	96.020
37	113	113	117.50	-4.50	-4.501	20.259
38	113	113	117.50	-4.50	-4.501	20.259
39	113	119	117.50	1.50	1.499	2.247
40	113	112	117.50	-5.50	-5.501	30.261
41	114	113	117.79	-4.79	-4.791	22.954
42	114	109	117.79	-8.79	-8.791	77.282
43	114	113	117.79	-4.79	-4.791	22.954
44	114	111	117.79	-6.79	-6.791	46.118
45	114	120	117.79	2.21	2.209	4.880
46	114	125	117.79	7.21	7.209	51.970
47	114	116	117.79	-1.79	-1.791	3.208
48	115	113	118.08	-5.08	-5.081	25.817
49	115	127	118.08	8.92	8.919	79.549
50	115	118	118.08	-0.08	-0.081	0.007
51	116	120	118.38	1.62	1.619	2.621
52	116	123	118.38	4.62	4.619	21.335
53	116	122	118.38	3.62	3.619	13.097
54	116	123	118.38	4.62	4.619	21.335
55	117	126	118.67	7.33	7.329	53.714
56	117	126	118.67	7.33	7.329	53.714
57	117	102	118.67	-16.67	-16.671	277.922
58	117	125	118.67	6.33	6.329	40.056
59	117	121	118.67	2.33	2.329	5.424
60	118	111	118.96	-7.96	-7.961	63.378
61	118	131	118.96	12.04	12.039	144.938
62	118	114	118.96	-4.96	-4.961	24.612
63	119	119	119.26	-0.26	-0.261	0.068
64	119	125	119.26	5.74	5.739	32.936
65	119	119	119.26	-0.26	-0.261	0.068

**Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku:  $\hat{X}_2 = a + bX_1$**

Lanjutan

No	$X_1$	$X_2$	$\hat{X}_2$	$X_2 - \hat{X}_2$	$\left\{ \left( \sum X_2 - \hat{X}_2 \right) - \left( \overline{X_2 - \hat{X}_2} \right) \right\}$	$\left\{ \left( \sum X_2 - \hat{X}_2 \right) - \left( \overline{X_2 - \hat{X}_2} \right) \right\}^2$
66	119	125	119.26	5.74	5.739	32.936
67	120	122	119.55	2.45	2.449	5.998
68	120	125	119.55	5.45	5.449	29.692
69	120	118	119.55	-1.55	-1.551	2.406
70	120	122	119.55	2.45	2.449	5.998
71	120	113	119.55	-6.55	-6.551	42.916
72	121	121	119.84	1.16	1.159	1.343
73	121	120	119.84	0.16	0.159	0.025
74	121	119	119.84	-0.84	-0.841	0.707
75	122	126	120.14	5.86	5.859	34.328
76	122	120	120.14	-0.14	-0.141	0.020
77	123	126	120.43	5.57	5.569	31.014
78	123	125	120.43	4.57	4.569	20.876
79	123	126	120.43	5.57	5.569	31.014
80	123	125	120.43	4.57	4.569	20.876
81	124	113	120.72	-7.72	-7.721	59.614
82	124	123	120.72	2.28	2.279	5.194
83	124	118	120.72	-2.72	-2.721	7.404
84	126	119	121.31	-2.31	-2.311	5.341
85	126	115	121.31	-6.31	-6.311	39.829
86	126	122	121.31	0.69	0.689	0.475
87	126	131	121.31	9.69	9.689	93.877
88	127	123	121.60	1.40	1.399	1.957
89	127	120	121.60	-1.60	-1.601	2.563
90	128	117	121.90	-4.90	-4.901	24.020
91	131	114	122.78	-8.78	-8.781	77.106
92	133	108	123.36	-15.36	-15.361	235.960
				<b>0.13</b>		<b>3979.084</b>

**Mencari Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku**

**Regresi  $\hat{X}_3 = 160,55 - 0,36X_1$**

$$\begin{aligned}
 1. \quad \overline{X_3 - \hat{X}_3} &= \frac{\sum (X_3 - \hat{X}_3)}{n} \\
 &= \frac{0.07}{92} \\
 &= 0.0008 \\
 2. \quad S^2 &= \frac{\sum \left\{ (X_3 - \hat{X}_3) \left( \overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}^2}{n-1} \\
 &= \frac{2638.723}{91} \\
 &= 28.997 \\
 3. \quad S &= \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{28.997} \\
 &= 5.38
 \end{aligned}$$

**Mencari Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku**

**Regresi  $\hat{X}_3 = 164,37 - 0,38X_2$**

$$\begin{aligned}
 1. \quad \overline{X_3 - \hat{X}_3} &= \frac{\sum (X_3 - \hat{X}_3)}{n} \\
 &= \frac{0.39}{92} \\
 &= 0.0042 \\
 2. \quad S^2 &= \frac{\sum \left\{ (X_3 - \hat{X}_3) \left( \overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}^2}{n-1} \\
 &= \frac{2659.283}{91} \\
 &= 29.2229 \\
 3. \quad S &= \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{29.2229} \\
 &= 5.41
 \end{aligned}$$

**Mencari Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku**

**Regresi  $\hat{X}_2 = 84,35 + 0,29X_1$**

$$\begin{aligned}
 1. \quad \overline{X_2 - \hat{X}_2} &= \frac{\sum (X_2 - \hat{X}_2)}{n} \\
 &= \frac{0.13}{92} \\
 &= 0.0014 \\
 2. \quad S^2 &= \frac{\sum \left\{ (X_2 - \hat{X}_2) \left( \overline{X_2 - \hat{X}_2} \right) \right\}^2}{n-1} \\
 &= \frac{3979.084}{91} \\
 &= 43.7262 \\
 3. \quad S &= \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{43.7262} \\
 &= 6.61
 \end{aligned}$$

**Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran ( $X_3 - \hat{X}_3$ )**  
**Regresi  $X_3$  atas  $X_1$  dengan Uji Liliefors**

No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left( \frac{X_3 - \hat{X}_3}{\sqrt{\frac{1}{n} \sum (X_3 - \hat{X}_3)^2} \right) \left( \overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}$	$Z_i$	$Z_t$	F ( $Z_i$ )	S ( $Z_i$ )	F ( $Z_i$ ) - S ( $Z_i$ )
1	-16.45	-16.451	-3.06	0.4989	0.0011	0.011	0.0099
2	-13.29	-13.291	-2.47	0.4932	0.0068	0.022	0.0152
3	-10.45	-10.451	-1.94	0.4738	0.0262	0.033	0.0068
4	-8.81	-8.811	-1.64	0.4495	0.0505	0.043	0.0075
5	-7.66	-7.661	-1.42	0.4222	0.0778	0.054	0.0238
6	-7.51	-7.511	-1.40	0.4192	0.0808	0.065	0.0158
7	-6.95	-6.951	-1.29	0.4015	0.0985	0.076	0.0225
8	-6.88	-6.881	-1.28	0.3997	0.1003	0.087	0.0133
9	-5.95	-5.951	-1.11	0.3665	0.1335	0.098	0.0355
10	-5.86	-5.861	-1.09	0.3621	0.1379	0.109	0.0289
11	-5.88	-5.881	-1.09	0.3621	0.1379	0.120	0.0179
12	-5.67	-5.671	-1.05	0.3531	0.1469	0.130	0.0169
13	-5.37	-5.371	-1.00	0.3413	0.1587	0.141	0.0177
14	-5.23	-5.231	-0.97	0.3340	0.1660	0.152	0.0140
15	-4.37	-4.371	-0.81	0.2910	0.2090	0.163	0.0460
16	-4.22	-4.221	-0.78	0.2823	0.2177	0.174	0.0437
17	-4.23	-4.231	-0.79	0.2852	0.2148	0.185	0.0298
18	-3.88	-3.881	-0.72	0.2642	0.2358	0.196	0.0398
19	-3.74	-3.741	-0.70	0.2580	0.2420	0.207	0.0350
20	-3.51	-3.511	-0.65	0.2422	0.2578	0.217	0.0408
21	-3.52	-3.521	-0.65	0.2422	0.2578	0.228	0.0298
22	-3.44	-3.441	-0.64	0.2389	0.2611	0.239	0.0221
23	-3.30	-3.301	-0.61	0.2291	0.2709	0.250	0.0209
24	-3.32	-3.321	-0.62	0.2324	0.2676	0.261	0.0066
25	-3.16	-3.161	-0.59	0.2224	0.2776	0.272	0.0056
26	-3.08	-3.081	-0.57	0.2157	0.2843	0.283	0.0013
27	-3.10	-3.101	-0.58	0.2190	0.2810	0.293	0.0120
28	-2.81	-2.811	-0.52	0.1985	0.3015	0.304	0.0025
29	-2.73	-2.731	-0.51	0.1950	0.3050	0.315	0.0100
30	-2.74	-2.741	-0.51	0.1950	0.3050	0.326	0.0210
31	-2.66	-2.661	-0.49	0.1879	0.3121	0.337	0.0249
32	-2.51	-2.511	-0.47	0.1808	0.3192	0.348	0.0288

### Normalitas Galat Taksiran $X_3$ atas $X_1$

Lanjutan

No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left( X_3 - \hat{X}_3 \right) \left( \overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}$	$Z_i$	$Z_t$	F ( $Z_i$ )	S ( $Z_i$ )	F ( $Z_i$ ) - S ( $Z_i$ )
33	-2.52	-2.521	-0.47	0.1808	0.3192	0.359	0.0398
34	-2.38	-2.381	-0.44	0.1700	0.3300	0.370	0.0400
35	-2.16	-2.161	-0.40	0.1554	0.3446	0.380	0.0354
36	-2.10	-2.101	-0.39	0.1517	0.3483	0.391	0.0427
37	-1.74	-1.741	-0.32	0.1255	0.3745	0.402	0.0275
38	-1.38	-1.381	-0.26	0.1026	0.3974	0.413	0.0156
39	-1.23	-1.231	-0.23	0.0910	0.4090	0.424	0.0150
40	-1.15	-1.151	-0.21	0.0832	0.4168	0.435	0.0182
41	-0.88	-0.881	-0.16	0.0636	0.4364	0.446	0.0096
42	-0.73	-0.731	-0.14	0.0557	0.4443	0.457	0.0127
43	-0.66	-0.661	-0.12	0.0478	0.4522	0.467	0.0148
44	-0.37	-0.371	-0.07	0.0279	0.4721	0.478	0.0059
45	-0.30	-0.301	-0.06	0.0239	0.4761	0.489	0.0129
46	-0.32	-0.321	-0.06	0.0239	0.4761	0.500	0.0239
47	-0.22	-0.221	-0.04	0.0160	0.4840	0.511	0.0270
48	-0.16	-0.161	-0.03	0.0120	0.4880	0.522	0.0340
49	0.27	0.269	0.05	0.0199	0.5199	0.533	0.0131
50	0.26	0.259	0.05	0.0199	0.5199	0.543	0.0231
51	0.34	0.339	0.06	0.0239	0.5239	0.554	0.0301
52	0.33	0.329	0.06	0.0239	0.5239	0.565	0.0411
53	0.41	0.409	0.08	0.0319	0.5319	0.576	0.0441
54	0.63	0.629	0.12	0.0478	0.5478	0.587	0.0392
55	0.63	0.629	0.12	0.0478	0.5478	0.598	0.0502
56	0.85	0.849	0.16	0.0636	0.5636	0.609	0.0454
57	1.19	1.189	0.22	0.0871	0.5871	0.620	0.0329
58	1.19	1.189	0.22	0.0871	0.5871	0.630	0.0429
59	1.41	1.409	0.26	0.1026	0.6026	0.641	0.0384
60	1.48	1.479	0.27	0.1064	0.6064	0.652	0.0456
61	1.63	1.629	0.30	0.1179	0.6179	0.663	0.0451
62	1.70	1.699	0.32	0.1255	0.6255	0.674	0.0485
63	1.82	1.819	0.34	0.1331	0.6331	0.685	0.0519
64	2.05	2.049	0.38	0.1480	0.6480	0.696	0.0480
65	2.14	2.139	0.40	0.1554	0.6554	0.707	0.0516



### Normalitas Galat Taksiran $X_3$ atas $X_1$

Lanjutan

No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left( X_3 - \hat{X}_3 \right) \left( \overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}$	$Z_i$	$Z_t$	F ( $Z_i$ )	S ( $Z_i$ )	F ( $Z_i$ ) - S ( $Z_i$ )
66	2.34	2.339	0.43	0.1664	0.6664	0.717	0.0506
67	2.49	2.489	0.46	0.1772	0.6772	0.728	0.0508
68	2.55	2.549	0.47	0.1808	0.6808	0.739	<b>0.0582</b>
69	3.19	3.189	0.59	0.2224	0.7224	0.750	0.0276
70	3.62	3.619	0.67	0.2486	0.7486	0.761	0.0124
71	4.05	4.049	0.75	0.2734	0.7734	0.772	0.0014
72	4.33	4.329	0.80	0.2881	0.7881	0.783	0.0051
73	4.49	4.489	0.83	0.2967	0.7967	0.793	0.0037
74	4.77	4.769	0.89	0.3133	0.8133	0.804	0.0093
75	4.84	4.839	0.90	0.3159	0.8159	0.815	0.0009
76	5.05	5.049	0.94	0.3264	0.8264	0.826	0.0004
77	5.05	5.049	0.94	0.3264	0.8264	0.837	0.0106
78	5.04	5.039	0.94	0.3264	0.8264	0.848	0.0216
79	5.56	5.559	1.03	0.3485	0.8485	0.859	0.0105
80	5.85	5.849	1.09	0.3621	0.8621	0.870	0.0079
81	6.21	6.209	1.15	0.3749	0.8749	0.880	0.0051
82	6.85	6.849	1.27	0.3980	0.8980	0.891	0.0070
83	6.85	6.849	1.27	0.3980	0.8980	0.902	0.0040
84	7.21	7.209	1.34	0.4099	0.9099	0.913	0.0031
85	8.11	8.109	1.51	0.4345	0.9345	0.924	0.0105
86	8.27	8.269	1.54	0.4382	0.9382	0.935	0.0032
87	9.05	9.049	1.68	0.4535	0.9535	0.946	0.0075
88	9.33	9.329	1.73	0.4582	0.9582	0.957	0.0012
89	9.70	9.699	1.80	0.4641	0.9641	0.967	0.0029
90	11.99	11.989	2.23	0.4871	0.9871	0.978	0.0091
91	12.41	12.409	2.31	0.4896	0.9896	0.989	0.0006
92	13.12	13.119	2.44	0.4927	0.9927	1.000	0.0073

$L_{hitung} = 0.0582$  dan  $L_{tabel} = 0,092$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, untuk jumlah sampel ( $n$ ) = 92.

$L_{hitung} = (0,0582) < L_{tabel} = (0,092)$  maka dapat disimpulkan galat taksiran regresi  $X_3$  atas  $X_1$  berdistribusi normal.

**Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran ( $X_3 - \hat{X}_3$ )**  
**Regresi  $X_3$  atas  $X_2$  dengan Uji Liliefors**

No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left( \frac{X_3 - \hat{X}_3}{\sqrt{\text{Var}(\hat{X}_3)}} \right) \left( \overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}$	$Z_i$	$Z_t$	F ( $Z_i$ )	S ( $Z_i$ )	F ( $Z_i$ ) - S ( $Z_i$ )
1	-17.94	-17.944	-3.32	0.4995	0.0005	0.011	0.0105
2	-13.00	-13.004	-2.40	0.4918	0.0082	0.022	0.0138
3	-12.32	-12.324	-2.28	0.4887	0.0113	0.033	0.0217
4	-10.70	-10.704	-1.98	0.4761	0.0239	0.043	0.0191
5	-8.48	-8.484	-1.57	0.4418	0.0582	0.054	0.0042
6	-8.35	-8.354	-1.54	0.4382	0.0618	0.065	0.0032
7	-7.59	-7.594	-1.40	0.4192	0.0808	0.076	0.0048
8	-7.48	-7.484	-1.38	0.4162	0.0838	0.087	0.0032
9	-6.94	-6.944	-1.28	0.3997	0.1003	0.098	0.0023
10	-5.97	-5.974	-1.10	0.3643	0.1357	0.109	0.0267
11	-5.94	-5.944	-1.10	0.3643	0.1357	0.120	0.0157
12	-5.56	-5.564	-1.03	0.3485	0.1515	0.130	0.0215
13	-5.48	-5.484	-1.01	0.3438	0.1562	0.141	0.0152
14	-5.21	-5.214	-0.96	0.3315	0.1685	0.152	0.0165
15	-4.78	-4.784	-0.88	0.3106	0.1894	0.163	0.0264
16	-4.67	-4.674	-0.86	0.3051	0.1949	0.174	0.0209
17	-4.18	-4.184	-0.77	0.2794	0.2206	0.185	0.0356
18	-3.94	-3.944	-0.73	0.2673	0.2327	0.196	0.0367
19	-3.94	-3.944	-0.73	0.2673	0.2327	0.207	0.0257
20	-3.67	-3.674	-0.68	0.2518	0.2482	0.217	0.0312
21	-3.29	-3.294	-0.61	0.2291	0.2709	0.228	0.0429
22	-3.05	-3.054	-0.56	0.2123	0.2877	0.239	0.0487
23	-2.81	-2.814	-0.52	0.1985	0.3015	0.250	<b>0.0515</b>
24	-2.81	-2.814	-0.52	0.1985	0.3015	0.261	0.0405
25	-2.67	-2.674	-0.49	0.1879	0.3121	0.272	0.0401
26	-2.59	-2.594	-0.48	0.1844	0.3156	0.283	0.0326
27	-2.35	-2.354	-0.44	0.1700	0.3300	0.293	0.0370
28	-2.32	-2.324	-0.43	0.1664	0.3336	0.304	0.0296
29	-2.18	-2.184	-0.40	0.1554	0.3446	0.315	0.0296
30	-2.11	-2.114	-0.39	0.1517	0.3483	0.326	0.0223
31	-2.05	-2.054	-0.38	0.1480	0.3520	0.337	0.0150
32	-2.05	-2.054	-0.38	0.1480	0.3520	0.348	0.0040

### Normalitas Galat Taksiran $X_3$ atas $X_2$

Lanjutan

No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left( X_3 - \hat{X}_3 \right) \left( \overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}$	$Z_i$	$Z_t$	F ( $Z_i$ )	S ( $Z_i$ )	F ( $Z_i$ ) - S ( $Z_i$ )
33	-2.05	-2.054	-0.38	0.1480	0.3520	0.359	0.0070
34	-2.05	-2.054	-0.38	0.1480	0.3520	0.370	0.0180
35	-1.94	-1.944	-0.36	0.1406	0.3594	0.380	0.0206
36	-1.59	-1.594	-0.29	0.1141	0.3859	0.391	0.0051
37	-1.59	-1.594	-0.29	0.1141	0.3859	0.402	0.0161
38	-1.32	-1.324	-0.24	0.0948	0.4052	0.413	0.0078
39	-1.11	-1.114	-0.21	0.0832	0.4168	0.424	0.0072
40	-1.05	-1.054	-0.19	0.0754	0.4246	0.435	0.0104
41	-0.70	-0.704	-0.13	0.0517	0.4483	0.446	0.0023
42	-0.62	-0.624	-0.12	0.0478	0.4522	0.457	0.0048
43	-0.48	-0.484	-0.09	0.0359	0.4641	0.467	0.0029
44	-0.08	-0.084	-0.02	0.0080	0.4920	0.478	0.0140
45	0.19	0.186	0.03	0.0120	0.5120	0.489	0.0230
46	0.22	0.216	0.04	0.0160	0.5160	0.500	0.0160
47	0.30	0.296	0.05	0.0199	0.5199	0.511	0.0089
48	0.33	0.326	0.06	0.0239	0.5239	0.522	0.0019
49	0.41	0.406	0.08	0.0319	0.5319	0.533	0.0011
50	0.54	0.536	0.10	0.0398	0.5398	0.543	0.0032
51	0.68	0.676	0.12	0.0478	0.5478	0.554	0.0062
52	0.79	0.786	0.15	0.0596	0.5596	0.565	0.0054
53	0.82	0.816	0.15	0.0596	0.5596	0.576	0.0164
54	1.06	1.056	0.20	0.0793	0.5793	0.587	0.0077
55	1.17	1.166	0.22	0.0871	0.5871	0.598	0.0109
56	1.19	1.186	0.22	0.0871	0.5871	0.609	0.0219
57	1.30	1.296	0.24	0.0948	0.5948	0.620	0.0252
58	1.33	1.326	0.25	0.0987	0.5987	0.630	0.0313
59	1.44	1.436	0.27	0.1064	0.6064	0.641	0.0346
60	1.71	1.706	0.32	0.1255	0.6255	0.652	0.0265
61	1.92	1.916	0.35	0.1368	0.6368	0.663	0.0262
62	2.41	2.406	0.44	0.1700	0.6700	0.674	0.0040
63	2.44	2.436	0.45	0.1736	0.6736	0.685	0.0114
64	2.52	2.516	0.47	0.1808	0.6808	0.696	0.0152
65	2.68	2.676	0.49	0.1879	0.6879	0.707	0.0191

### Normalitas Galat Taksiran $X_3$ atas $X_2$

Lanjutan

No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left( X_3 - \hat{X}_3 \right) \left( \overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}$	$Z_i$	$Z_t$	F ( $Z_i$ )	S ( $Z_i$ )	F ( $Z_i$ ) - S ( $Z_i$ )
66	2.71	2.706	0.50	0.1915	0.6915	0.717	0.0255
67	2.79	2.786	0.51	0.1950	0.6950	0.728	0.0330
68	2.82	2.816	0.52	0.1985	0.6985	0.739	0.0405
69	3.41	3.406	0.63	0.2357	0.7357	0.750	0.0143
70	3.44	3.436	0.64	0.2389	0.7389	0.761	0.0221
71	3.68	3.676	0.68	0.2518	0.7518	0.772	0.0202
72	3.71	3.706	0.69	0.2549	0.7549	0.783	0.0281
73	4.14	4.136	0.76	0.2764	0.7764	0.793	0.0166
74	4.17	4.166	0.77	0.2794	0.7794	0.804	0.0246
75	4.44	4.436	0.82	0.2939	0.7939	0.815	0.0211
76	4.54	4.536	0.84	0.2996	0.7996	0.826	0.0264
77	5.60	5.596	1.03	0.3485	0.8485	0.837	0.0115
78	5.76	5.756	1.06	0.3554	0.8554	0.848	0.0074
79	6.14	6.136	1.13	0.3708	0.8708	0.859	0.0118
80	6.24	6.236	1.15	0.3749	0.8749	0.870	0.0049
81	6.19	6.186	1.14	0.3729	0.8729	0.880	0.0071
82	7.41	7.406	1.37	0.4147	0.9147	0.891	0.0237
83	7.36	7.356	1.36	0.4131	0.9131	0.902	0.0111
84	7.82	7.816	1.44	0.4251	0.9251	0.913	0.0121
85	8.03	8.026	1.48	0.4306	0.9306	0.924	0.0066
86	8.03	8.026	1.48	0.4306	0.9306	0.935	0.0044
87	8.17	8.166	1.51	0.4345	0.9345	0.946	0.0115
88	8.38	8.376	1.55	0.4394	0.9394	0.957	0.0176
89	9.06	9.056	1.67	0.4525	0.9525	0.967	0.0145
90	9.54	9.536	1.76	0.4608	0.9608	0.978	0.0172
91	10.41	10.406	1.92	0.4726	0.9726	0.989	0.0164
92	11.95	11.946	2.21	0.4864	0.9864	1.000	0.0136

$L_{hitung} = 0.0515$  dan  $L_{tabel} = 0,092$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, untuk jumlah sampel ( $n$ ) = 92.

$L_{hitung} = (0,0515) < L_{tabel} = (0,092)$  maka dapat disimpulkan galat taksiran regresi  $X_3$  atas  $X_2$  berdistribusi normal.

**Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran ( $X_2 - \hat{X}_2$ )**  
**Regresi  $X_2$  atas  $X_1$  dengan Uji Liliefors**

No	$X_2 - \hat{X}_2$	$\left\{ \left( \frac{X_2 - \hat{X}_2}{\sqrt{\text{Var}(\hat{X}_2)}} \right) \left( \overline{X_2 - \hat{X}_2} \right) \right\}$	$Z_i$	$Z_t$	F ( $Z_i$ )	S ( $Z_i$ )	F ( $Z_i$ ) - S ( $Z_i$ )
1	-16.67	-16.671	-2.52	0.4941	0.0059	0.011	0.0051
2	-15.36	-15.361	-2.32	0.4898	0.0102	0.022	0.0118
3	-11.91	-11.911	-1.80	0.4641	0.0359	0.033	0.0029
4	-10.15	-10.151	-1.54	0.4382	0.0618	0.043	0.0188
5	-9.44	-9.441	-1.43	0.4236	0.0764	0.054	0.0224
6	-9.39	-9.391	-1.42	0.4222	0.0778	0.065	0.0128
7	-9.20	-9.201	-1.39	0.4177	0.0823	0.076	0.0063
8	-8.79	-8.791	-1.33	0.4082	0.0918	0.087	0.0048
9	-8.78	-8.781	-1.33	0.4082	0.0918	0.098	0.0062
10	-8.15	-8.151	-1.23	0.3907	0.1093	0.109	0.0003
11	-7.96	-7.961	-1.20	0.3849	0.1151	0.120	0.0049
12	-7.86	-7.861	-1.19	0.3830	0.1170	0.130	0.0130
13	-7.72	-7.721	-1.17	0.3790	0.1210	0.141	0.0200
14	-7.62	-7.621	-1.15	0.3749	0.1251	0.152	0.0269
15	-6.86	-6.861	-1.04	0.3508	0.1492	0.163	0.0138
16	-6.86	-6.861	-1.04	0.3508	0.1492	0.174	0.0248
17	-6.79	-6.791	-1.03	0.3485	0.1515	0.185	0.0335
18	-6.56	-6.561	-0.99	0.3389	0.1611	0.196	0.0349
19	-6.55	-6.551	-0.99	0.3389	0.1611	0.207	0.0459
20	-6.31	-6.311	-0.95	0.3289	0.1711	0.217	0.0459
21	-5.50	-5.501	-0.83	0.2967	0.2033	0.228	0.0247
22	-5.08	-5.081	-0.77	0.2794	0.2206	0.239	0.0184
23	-4.96	-4.961	-0.75	0.2734	0.2266	0.250	0.0234
24	-4.90	-4.901	-0.74	0.2704	0.2296	0.261	0.0314
25	-4.79	-4.791	-0.72	0.2642	0.2358	0.272	0.0362
26	-4.79	-4.791	-0.72	0.2642	0.2358	0.283	0.0472
27	-4.62	-4.621	-0.70	0.2580	0.2420	0.293	0.0510
28	-4.50	-4.501	-0.68	0.2518	0.2482	0.304	0.0558
29	-4.50	-4.501	-0.68	0.2518	0.2482	0.315	<b>0.0668</b>
30	-3.15	-3.151	-0.48	0.1844	0.3156	0.326	0.0104
31	-2.72	-2.721	-0.41	0.1591	0.3409	0.337	0.0039
32	-2.44	-2.441	-0.37	0.1443	0.3557	0.348	0.0077

### Normalitas Galat Taksiran $X_2$ atas $X_1$

Lanjutan

No	$X_2 - \hat{X}_2$	$\left\{ \left( X_2 - \hat{X}_2 \right) \left( X_2 - \hat{X}_2 \right) \right\}$	$Z_i$	$Z_t$	F ( $Z_i$ )	S ( $Z_i$ )	F ( $Z_i$ ) - S ( $Z_i$ )
33	-2.31	-2.311	-0.35	0.1368	0.3632	0.359	0.0042
34	-1.79	-1.791	-0.27	0.1064	0.3936	0.370	0.0236
35	-1.62	-1.621	-0.25	0.0987	0.4013	0.380	0.0213
36	-1.60	-1.601	-0.24	0.0948	0.4052	0.391	0.0142
37	-1.55	-1.551	-0.23	0.0910	0.4090	0.402	0.0070
38	-1.27	-1.271	-0.19	0.0754	0.4246	0.413	0.0116
39	-0.84	-0.841	-0.13	0.0517	0.4483	0.424	0.0243
40	-0.32	-0.321	-0.05	0.0199	0.4801	0.435	0.0451
41	-0.27	-0.271	-0.04	0.0160	0.4840	0.446	0.0380
42	-0.26	-0.261	-0.04	0.0160	0.4840	0.457	0.0270
43	-0.26	-0.261	-0.04	0.0160	0.4840	0.467	0.0170
44	-0.15	-0.151	-0.02	0.0080	0.4920	0.478	0.0140
45	-0.14	-0.141	-0.02	0.0080	0.4920	0.489	0.0030
46	-0.08	-0.081	-0.01	0.0040	0.4960	0.500	0.0040
47	0.16	0.159	0.02	0.0080	0.5080	0.511	0.0030
48	0.38	0.379	0.06	0.0239	0.5239	0.522	0.0019
49	0.69	0.689	0.10	0.0398	0.5398	0.533	0.0068
50	1.14	1.139	0.17	0.0675	0.5675	0.543	0.0245
51	1.16	1.159	0.18	0.0714	0.5714	0.554	0.0174
52	1.40	1.399	0.21	0.0832	0.5832	0.565	0.0182
53	1.50	1.499	0.23	0.0910	0.5910	0.576	0.0150
54	1.62	1.619	0.24	0.0948	0.5948	0.587	0.0078
55	2.21	2.209	0.33	0.1293	0.6293	0.598	0.0313
56	2.26	2.259	0.34	0.1331	0.6331	0.609	0.0241
57	2.28	2.279	0.34	0.1331	0.6331	0.620	0.0131
58	2.33	2.329	0.35	0.1368	0.6368	0.630	0.0068
59	2.45	2.449	0.37	0.1443	0.6443	0.641	0.0033
60	2.45	2.449	0.37	0.1443	0.6443	0.652	0.0077
61	2.80	2.799	0.42	0.1628	0.6628	0.663	0.0002
62	3.38	3.379	0.51	0.1950	0.6950	0.674	0.0210
63	3.62	3.619	0.55	0.2088	0.7088	0.685	0.0238
64	3.80	3.799	0.57	0.2157	0.7157	0.696	0.0197
65	3.85	3.849	0.58	0.2190	0.7190	0.707	0.0120

### Normalitas Galat Taksiran $X_2$ atas $X_1$

Lanjutan

No	$X_2 - \hat{X}_2$	$\left\{ \left( X_2 - \hat{X}_2 \right) \left( X_2 - \hat{X}_2 \right) \right\}$	$Z_i$	$Z_t$	F ( $Z_i$ )	S ( $Z_i$ )	F ( $Z_i$ ) - S ( $Z_i$ )
66	4.26	4.259	0.64	0.2389	0.7389	0.717	0.0219
67	4.38	4.379	0.66	0.2454	0.7454	0.728	0.0174
68	4.57	4.569	0.69	0.2549	0.7549	0.739	0.0159
69	4.57	4.569	0.69	0.2549	0.7549	0.750	0.0049
70	4.62	4.619	0.70	0.2580	0.7580	0.761	0.0030
71	4.62	4.619	0.70	0.2580	0.7580	0.772	0.0140
72	4.68	4.679	0.71	0.2612	0.7612	0.783	0.0218
73	5.45	5.449	0.82	0.2939	0.7939	0.793	0.0009
74	5.57	5.569	0.84	0.2996	0.7996	0.804	0.0044
75	5.57	5.569	0.84	0.2996	0.7996	0.815	0.0154
76	5.74	5.739	0.87	0.3078	0.8078	0.826	0.0182
77	5.74	5.739	0.87	0.3078	0.8078	0.837	0.0292
78	5.86	5.859	0.89	0.3133	0.8133	0.848	0.0347
79	6.33	6.329	0.96	0.3315	0.8315	0.859	0.0275
80	6.97	6.969	1.05	0.3531	0.8531	0.870	0.0169
81	7.21	7.209	1.09	0.3621	0.8621	0.880	0.0179
82	7.33	7.329	1.11	0.3665	0.8665	0.891	0.0245
83	7.33	7.329	1.11	0.3665	0.8665	0.902	0.0355
84	7.44	7.439	1.13	0.3708	0.8708	0.913	0.0422
85	8.92	8.919	1.35	0.4115	0.9115	0.924	0.0125
86	9.69	9.689	1.47	0.4292	0.9292	0.935	0.0058
87	9.80	9.799	1.48	0.4306	0.9306	0.946	0.0154
88	9.80	9.799	1.48	0.4306	0.9306	0.957	0.0264
89	10.68	10.679	1.62	0.4474	0.9474	0.967	0.0196
90	12.04	12.039	1.82	0.4656	0.9656	0.978	0.0124
91	17.14	17.139	2.59	0.4952	0.9952	0.989	0.0062
92	17.68	17.679	2.67	0.4962	0.9962	1.000	0.0038

$L_{hitung} = 0.0668$  dan  $L_{tabel} = 0,092$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, untuk jumlah sampel ( $n$ ) = 92.

$L_{hitung} = (0,0668) < L_{tabel} = (0,092)$  maka dapat disimpulkan galat taksiran regresi  $X_2$  atas  $X_1$  berdistribusi normal.

**Langkah-langkah Uji Normalitas dengan Uji Lilliefors**  
**Disertai Contoh No.1 Regresi  $X_3$  atas  $X_1$**

1. Kolom  $(X_3 - \hat{X}_3)$

Data diurutkan dari yang terkecil sampai yang terbesar

2. Kolom  $Z_i$

$$Z_i = \frac{\{(X_3 - \hat{X}_3) - \overline{(X_3 - \hat{X}_3)}\}}{S} = \frac{-16.45}{5.38} = -3.06$$

3. Kolom  $Z_t$

Nilai  $Z_t$  dikonsultasikan pada daftar F, misalnya :

Cari -3.06 diperoleh  $Z_t = 0.4989$

4. Kolom  $F(Z_i)$

Jika  $Z_i$  negatif, maka  $F(Z_i) = 0,5 - Z_t$

Jika  $Z_i$  positif, maka  $F(Z_i) = 0,5 + Z_t$

5. Kolom  $S(Z_i)$

$$S(Z_i) = \frac{\text{Nomor responden}}{\text{Jumlah responden}} = \frac{1}{92} = 0.011$$

6. Kolom  $|F(Z_i) - S(Z_i)|$

Merupakan harga mutlak dan selisih  $F(Z_i)$  dan  $S(Z_i)$ .



Dari analisis pengujian normalitas galat taksiran seperti disajikan di atas,  
maka hasilnya dapat dirangkum dalam tabel berikut:

**Rekapitulasi Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran**

Nomor	Galat Taksiran Regresi	n	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$		Keterangan
				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
1	$X_3$ atas $X_1$	92	0.0582	0.092	0.106	Normal
2	$X_3$ atas $X_2$	92	0.0515	0.092	0.106	Normal
3	$X_2$ atas $X_1$	92	0.0668	0.092	0.106	Normal

Keterangan:

$X_1$  : Instrumen Kepercayaan

$X_2$  : Instrumen Kepuasan Kerja

$X_3$  : Instrumen *Turnover*

## UJI SIGNIFIKANSI DAN LINEARITAS REGRESI

Regresi  $X_3$  atas  $X_1$

### 1. Perhitungan Uji Keberartian Persamaan Regresi $X_3$ atas $X_1$

1)  $JK(T) = \sum X_3^2 = 1321621$

2) Mencari jumlah kuadrat regresi a

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{\sum X_3^2}{n} = \frac{11013}{92}^2 \\ &= 1318327.92 \end{aligned}$$

3) Mencari jumlah kuadrat regresi b/a

$$\begin{aligned} JK(b/a) &= b \cdot \sum x_1 x_3 = -0.36 \times -1837.80 \\ &= 654.53 \end{aligned}$$

4) Mencari jumlah kuadrat residu/sisa (s)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 1321621 - 1318327.92 - 654.53 \\ &= 2638.55 \end{aligned}$$

5) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} n \text{ untuk } X_3 &= 92 \\ 1 &= \text{untuk } JK(a) = 1 \\ 1 &= \text{untuk } JK(b/a) = 1 \\ (n-2) &= \text{untuk } JK(S) = 92 - 2 = 90 \end{aligned}$$

6) Menentukan Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah kuadrat dibagi oleh dk masing-masing.

$$\begin{aligned} RJK(b/a) &= \frac{JK(b/a)}{1} = \frac{654.53}{1} = 654.53 \\ RJK(S) &= \frac{JK(S)}{n-2} = \frac{2638.55}{90} = 29.32 \end{aligned}$$

7) Menentukan keberartian model regresi

$$F_{hitung} = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} = \frac{654.53}{29.32} = 22.33$$

$F_{tabel}$  = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut  $n - 2 = 92 - 2 = 90$  pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan  $F_{tabel}$  sebesar  $= 3.95$

Kriteria pengujian :

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Kesimpulan : Karena  $F_{hitung} (22.33) > F_{tabel} (3.95)$  maka tolak  $H_0$  artinya regresi berarti.

## 2. Perhitungan Uji Linearitas Regresi Sederhana $X_3$ atas $X_1$

Tabel Perhitungan Uji Linearitas Regresi

K	n	$X_1$	$X_3$	$X_3^2$	$\Sigma X_3^2$	$(\Sigma X_3)^2/nK$	$\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2/nK$
I	1	99	112	12544			
II	2	102	120	14400	29776	29768.00	8.00
		102	124	15376			
III	2	103	118	13924	29800	29768.00	32.00
		103	126	15876			
IV	5	104	116	13456	74757	74664.20	92.80
		104	126	15876			
		104	128	16384			
		104	121	14641			
		104	120	14400			
V	5	105	124	15376	80701	80645.00	56.00
		105	130	16900			
		105	129	16641			
		105	130	16900			
		105	122	14884			
VI	2	106	130	16900	33541	33540.50	0.50
		106	129	16641			
VII	2	107	119	14161	30545	30504.50	40.50
		107	128	16384			
VIII	1	108	119	14161			
IX	4	109	122	14884	60586	60516.00	70.00
		109	121	14641			
		109	119	14161			
		109	130	16900			
X	6	110	121	14641	86683	86640.17	42.83
		110	123	15129			
		110	122	14884			
		110	116	13456			
		110	122	14884			
		110	117	13689			
XI	1	111	133	17689			

### Uji Linieritas Regresi $X_3$ atas $X_1$

Lanjutan

K	n	$X_1$	$X_3$	$X_3^2$	$\Sigma X_3^2$	$(\Sigma X_3)^2/nK$	$\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2/nK$
XII	5	112	123	15129	70863	70805.00	58.00
		112	113	12769			
		112	120	14400			
		112	121	14641			
		112	118	13924			
XIII	4	113	120	14400	59873	59780.25	92.75
		113	122	14884			
		113	117	13689			
		113	130	16900			
XIV	7	114	124	15376	103916	103700.57	215.43
		114	122	14884			
		114	125	15625			
		114	114	12996			
		114	113	12769			
		114	129	16641			
		114	125	15625			
XV	3	115	132	17424	46465	46376.33	88.67
		115	120	14400			
		115	121	14641			
XVI	4	116	115	13225	55521	55460.25	60.75
		116	124	15376			
		116	114	12996			
		116	118	13924			
XVII	5	117	112	12544	69886	69620.00	266.00
		117	118	13924			
		117	132	17424			
		117	115	13225			
		117	113	12769			
XVIII	3	118	120	14400	41081	41067.00	14.00
		118	115	13225			
		118	116	13456			

### Uji Linieritas Regresi $X_3$ atas $X_1$

Lanjutan

K	n	$X_1$	$X_3$	$X_3^2$	$\Sigma X_3^2$	$(\Sigma X_3)^2/nK$	$\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2/nK$
XIX	4	119	123	15129	55734	55696.00	38.00
		119	116	13456			
		119	118	13924			
		119	115	13225			
XX	5	120	121	14641	68069	67977.80	91.20
		120	115	13225			
		120	109	11881			
		120	119	14161			
		120	119	14161			
XXI	3	121	120	14400	36050	35861.33	188.67
		121	101	10201			
		121	107	11449			
XXII	2	122	114	12996	26221	26220.50	0.50
		122	115	13225			
XXIII	4	123	117	13689	52679	52670.25	8.75
		123	114	12996			
		123	113	12769			
		123	115	13225			
XXIV	3	124	114	12996	40621	40600.33	20.67
		124	115	13225			
		124	120	14400			
XXV	4	126	120	14400	55581	55460.25	120.75
		126	125	15625			
		126	116	13456			
		126	110	12100			
XXVI	2	127	115	13225	25769	25764.50	4.50
		127	112	12544			
XXVII	1	128	120	14400			
XXVIII	1	131	122	14884			
XXIX	1	133	115	13225			
<b>K = 29</b>	<b>92</b>			<b>1321621</b>			<b>1611.26</b>

### Langkah-langkah Perhitungan Uji Linearitas Regresi

- 1) Mencari Jumlah Kuadrat Galat

$$Jk \text{ Galat} = 1611.26$$

- 2) Mencari Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(s) - JK(G) \\ &= 2638.55 - 1611.26 \\ &= 1027.29 \end{aligned}$$

- 3) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap butir jumlah kuadrat

$$- (K - 2) \text{ untuk } JK(TC) = 29 - 2 = 27$$

$$- (n - k) \text{ untuk } JK(G) = 92 - 29 = 63$$

- 4) Rata-rata jumlah kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah dibagi oleh dk masing-masing

$$RJK(TC) = \frac{1027.29}{27} = 38.05$$

$$RJK(G) = \frac{1611.26}{63} = 25.58$$

- 5) Menentukan Kelinearan model regresi

$$F_{hitung} = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{38.05}{25.58} = 1.49$$

$$F_{hitung} = 1.49$$

$$F_{tabel} = \text{Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang}$$

$$K - 2 = 29 - 2 = 27 \text{ dan}$$

$$\text{dk penyebut } n - k = 92 - 29 = 63$$

$$\text{pada taraf signifikansi } 0,05 \text{ dihasilkan } F_{tabel} \text{ sebesar } 1.66$$

Kriteria Pengujian :

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Terima  $H_1$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Kesimpulan : Karena  $F_{hitung} (1.49) < F_{tabel} (1,66)$ , maka terima  $H_0$ , artinya model regresi linear.

**Tabel Anava untuk Pengujian Keberartian dan Linearitas Regresi**

$$\hat{X}_3 = 160,55 - 0,36X_1$$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					α = 0,05	α = 0,01
Total	92	1321621	654.53 29.32	22.33 **	3.95	6.93
Regresi a	1	1318327.92				
Regresi b/a	1	654.53				
Residu	90	2638.55				
Tuna Cocok	27	1027.29	38.05	1.49 <sup>ns</sup>	1.66	2.05
Galat	63	1611.26	25.58			

Keterangan :

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

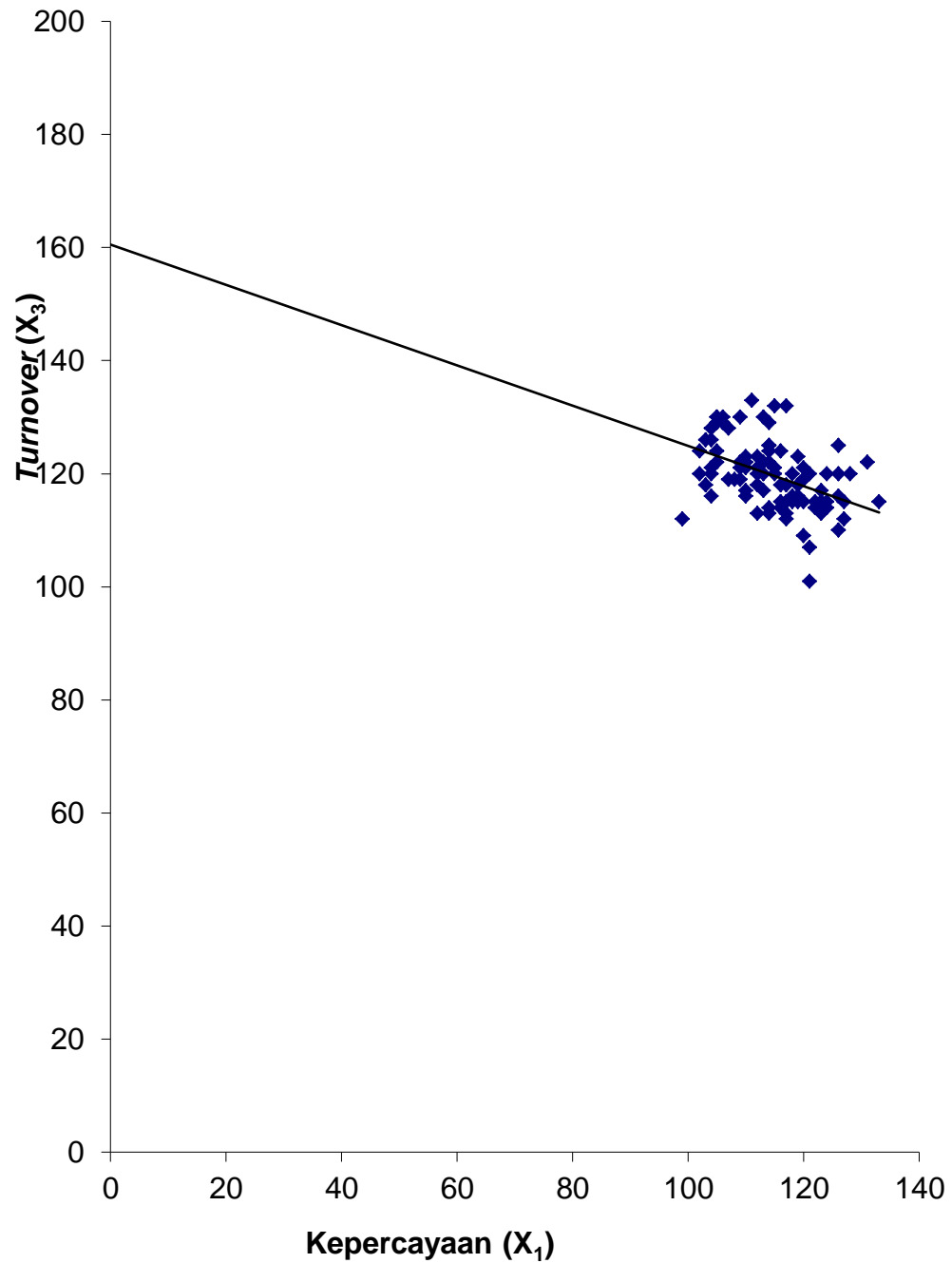
\*\* Regresi sangat berarti ( $F_{hitung} = 22,33 > F_{tabel} = 6,93$  pada  $\alpha = 0,01$ )

<sup>ns</sup> Regresi linear ( $F_{hitung} = 1,49 < F_{tabel} = 1,66$  pada  $\alpha = 0,05$ )



# GRAFIK PERSAMAAN REGRESI

$$\hat{X}_3 = 160,55 - 0,36X_1$$



## Regresi $X_3$ atas $X_2$

### 1. Perhitungan Uji Keberartian Persamaan Regresi $X_3$ atas $X_2$

1)  $JK(T) = \sum X_3^2 = 1321621$

2) Mencari jumlah kuadrat regresi a

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{\sum X_3^2}{n} = \frac{11013}{92}^2 \\ &= 1318327.92 \end{aligned}$$

3) Mencari jumlah kuadrat regresi b/a

$$\begin{aligned} JK(b/a) &= b \cdot \sum x_2 x_3 = -0.38 \times -1674.29 \\ &= 633.79 \end{aligned}$$

4) Mencari jumlah kuadrat residu/sisa (s)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 1321621 - 1318327.92 - 633.79 \\ &= 2659.29 \end{aligned}$$

5) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} n \text{ untuk } X_3 &= 92 \\ 1 &= \text{untuk } JK(a) = 1 \\ 1 &= \text{untuk } JK(b/a) = 1 \\ (n-2) &= \text{untuk } JK(S) = 92 - 2 = 90 \end{aligned}$$

6) Menentukan Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah kuadrat dibagi oleh dk masing-masing.

$$\begin{aligned} RJK(b/a) &= \frac{JK(b/a)}{1} = \frac{633.79}{1} = 633.79 \\ RJK(S) &= \frac{JK(S)}{n-2} = \frac{2659.29}{90} = 29.55 \end{aligned}$$

7) Menentukan keberartian model regresi

$$F_{hitung} = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} = \frac{633.79}{29.55} = 21.45$$

$F_{tabel}$  = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut  $n - 2 = 92 - 2 = 90$  pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan  $F_{tabel}$  sebesar  $= 3.95$

Kriteria pengujian :

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Kesimpulan : Karena  $F_{hitung} (21.45) > F_{tabel} (3.95)$  maka tolak  $H_0$  artinya regresi berarti.

## 2. Perhitungan Uji Linieritas Regresi Sederhana $X_3$ atas $X_2$

Tabel Perhitungan Uji Linearitas Regresi

K	n	$X_2$	$X_3$	$X_3^2$	$\Sigma X_3^2$	$(\Sigma X_3)^2/nK$	$\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2/nK$
I	1	102	132	17424			
II	1	104	112	12544			
III	2	105	124	15376	33065	33024.50	40.50
		105	133	17689			
IV	1	106	130	16900			
V	2	107	130	16900	33284	33282.00	2.00
		107	128	16384			
VI	5	108	116	13456	71610	71520.80	89.20
		108	118	13924			
		108	123	15129			
		108	126	15876			
		108	115	13225			
VII	2	109	122	14884	29525	29524.50	0.50
		109	121	14641			
VIII	2	111	120	14400	27396	27378.00	18.00
		111	114	12996			
IX	3	112	130	16900	47256	47125.33	130.67
		112	116	13456			
		112	130	16900			
X	9	113	129	16641	135907	135669.44	237.56
		113	124	15376			
		113	120	14400			
		113	125	15625			
		113	120	14400			
		113	122	14884			
		113	114	12996			
		113	132	17424			
		113	119	14161			
XI	3	114	116	13456	43716	43681.33	34.67
		114	124	15376			
		114	122	14884			

### Uji Linieritas Regresi $X_3$ atas $X_2$

Lanjutan

K	n	$X_2$	$X_3$	$X_3^2$	$\Sigma X_3^2$	$(\Sigma X_3)^2/nK$	$\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2/nK$
XII	3	115	129	16641	47150	47125.33	24.67
		115	125	15625			
		115	122	14884			
XIII	3	116	121	14641	47166	47125.33	40.67
		116	125	15625			
		116	130	16900			
XIV	2	117	120	14400	29284	29282.00	2.00
		117	122	14884			
XV	4	118	119	14161	55083	54990.25	92.75
		118	109	11881			
		118	120	14400			
		118	121	14641			
XVI	6	119	120	14400	83475	83308.17	166.83
		119	117	13689			
		119	122	14884			
		119	123	15129			
		119	118	13924			
		119	107	11449			
XVII	8	120	128	16384	106437	106030.13	406.88
		120	115	13225			
		120	113	12769			
		120	112	12544			
		120	117	13689			
		120	115	13225			
		120	120	14400			
		120	101	10201			
XVIII	5	121	123	15129	71823	71760.20	62.80
		121	122	14884			
		121	120	14400			
		121	113	12769			
		121	121	14641			

### Uji Linieritas Regresi $X_3$ atas $X_2$

Lanjutan

K	n	$X_2$	$X_3$	$X_3^2$	$\Sigma X_3^2$	$(\Sigma X_3)^2/nK$	$\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2/nK$
XIX	5	122	121	14641	71130	71043.20	86.80
		122	116	13456			
		122	119	14161			
		122	126	15876			
		122	114	12996			
XX	5	123	115	13225	69911	69856.20	54.80
		123	119	14161			
		123	115	13225			
		123	124	15376			
		123	118	13924			
XXI	7	125	115	13225	95993	95823.00	170.00
		125	129	16641			
		125	116	13456			
		125	114	12996			
		125	115	13225			
		125	115	13225			
		125	115	13225			
XXII	5	126	114	12996	65922	65895.20	26.80
		126	117	13689			
		126	112	12544			
		126	118	13924			
		126	113	12769			
XXIII	4	127	113	12769	55254	55225.00	29.00
		127	119	14161			
		127	120	14400			
		127	118	13924			
XXIV	2	131	115	13225	25325	25312.50	12.50
		131	110	12100			
XXV	1	132	120	14400			
XXVI	1	134	121	14641			
<b>K = 26</b>	<b>92</b>			<b>1321621</b>			<b>1729.58</b>

### Langkah-langkah Perhitungan Uji Linearitas Regresi

- 1) Mencari Jumlah Kuadrat Galat

$$Jk \text{ Galat} = 1729.58$$

- 2) Mencari Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(s) - JK(G) \\ &= 2659.29 - 1729.58 \\ &= 929.71 \end{aligned}$$

- 3) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap butir jumlah kuadrat

$$- (K - 2) \text{ untuk } JK(TC) = 26 - 2 = 24$$

$$- (n - k) \text{ untuk } JK(G) = 92 - 26 = 66$$

- 4) Rata-rata jumlah kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah dibagi oleh dk masing-masing

$$RJK(TC) = \frac{929.71}{24} = 38.74$$

$$RJK(G) = \frac{1729.58}{66} = 26.21$$

- 5) Menentukan Kelinearan model regresi

$$F_{hitung} = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{38.74}{26.21} = 1.48$$

$$F_{hitung} = 1.48$$

$$F_{tabel} = \text{Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang}$$

$$K - 2 = 26 - 2 = 24 \text{ dan}$$

$$\text{dk penyebut } n - k = 92 - 26 = 66$$

$$\text{pada taraf signifikansi } 0,05 \text{ dihasilkan } F_{tabel} \text{ sebesar } 1.68$$

Kriteria Pengujian :

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Terima  $H_1$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Kesimpulan : Karena  $F_{hitung} (1.48) < F_{tabel} (1,68)$ , maka terima  $H_0$ , artinya model regresi linear.

**Tabel Anava untuk Pengujian Keberartian dan Linearitas Regresi**

$$\hat{X}_3 = 164,37 - 0,38X_2$$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					α = 0,05	α = 0,01
Total	92	1321621	633.79 29.55	21.45 **	3.95	6.93
Regresi a	1	1318327.92				
Regresi b/a	1	633.79				
Residu	90	2659.29				
Tuna Cocok	24	929.71	38.74	1.48 <sup>ns</sup>	1.68	2.08
Galat	66	1729.58	26.21			

Keterangan :

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

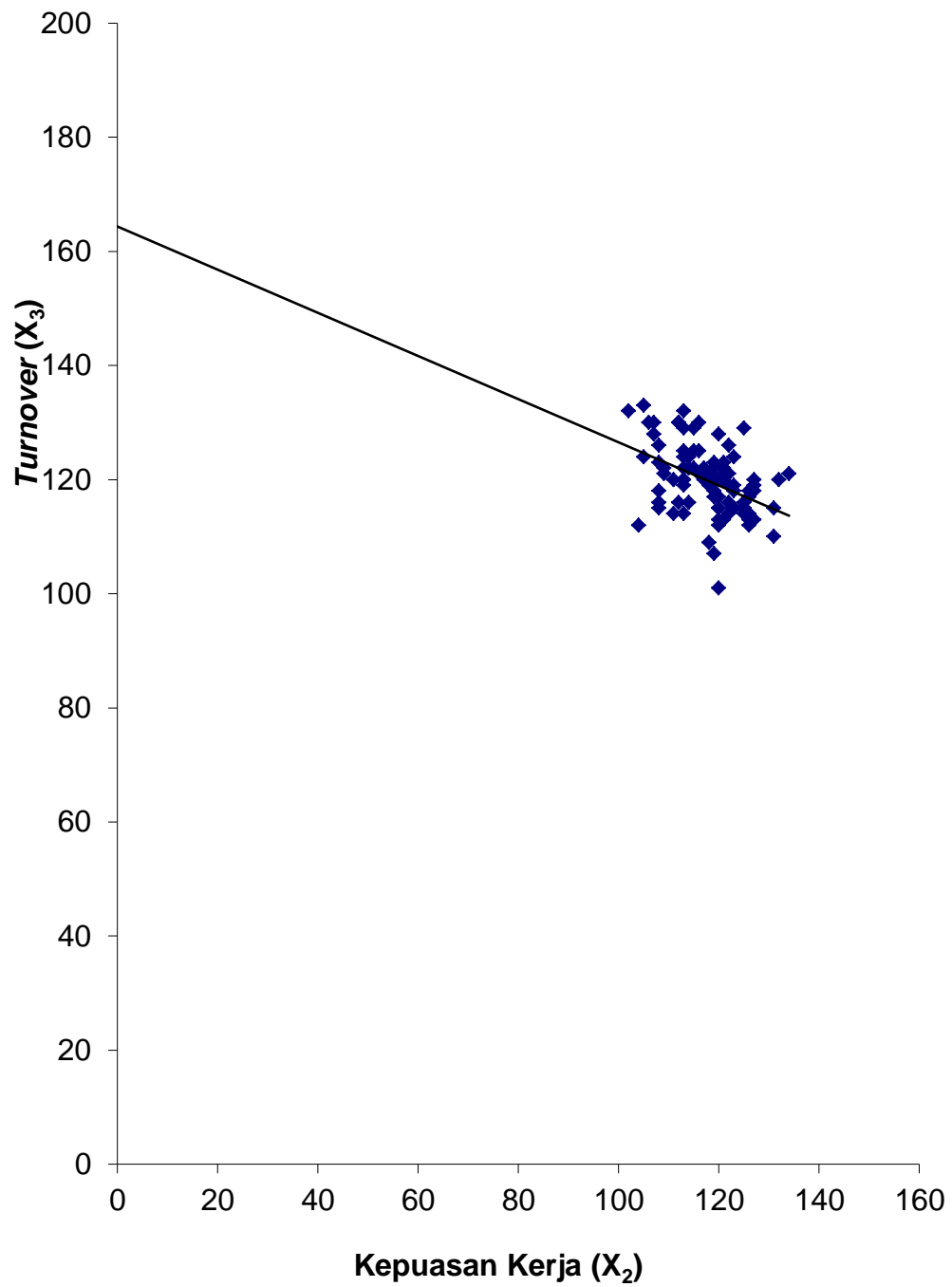
\*\* Regresi sangat berarti ( $F_{hitung} = 21,45 > F_{tabel} = 6,93$  pada  $\alpha = 0,01$ )

<sup>ns</sup> Regresi linear ( $F_{hitung} = 1,48 < F_{tabel} = 1,68$  pada  $\alpha = 0,05$ )



# GRAFIK PERSAMAAN REGRESI

$$\hat{X}_3 = 164,37 - 0,38X_2$$



## Regresi $X_2$ atas $X_1$

### 1. Perhitungan Uji Keberartian Persamaan Regresi $X_2$ atas $X_1$

1)  $JK(T) = \sum X_2^2 = 1285195$

2) Mencari jumlah kuadrat regresi a

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{\sum X_2^2}{n} = \frac{10855}{92}^2 \\ &= 1280772.01 \end{aligned}$$

3) Mencari jumlah kuadrat regresi b/a

$$\begin{aligned} JK(b/a) &= b \cdot \sum x_1 x_2 = 0.29 \times 1513.67 \\ &= 444.01 \end{aligned}$$

4) Mencari jumlah kuadrat residu/sisa (s)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 1285195 - 1280772.01 - 444.01 \\ &= 3978.98 \end{aligned}$$

5) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} n \text{ untuk } X_2 &= 92 \\ 1 &= \text{untuk } JK(a) = 1 \\ 1 &= \text{untuk } JK(b/a) = 1 \\ (n-2) &= \text{untuk } JK(S) = 92 - 2 = 90 \end{aligned}$$

6) Menentukan Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah kuadrat dibagi oleh dk masing-masing.

$$\begin{aligned} RJK(b/a) &= \frac{JK(b/a)}{1} = \frac{444.01}{1} = 444.01 \\ RJK(S) &= \frac{JK(S)}{n-2} = \frac{3978.98}{90} = 44.21 \end{aligned}$$

7) Menentukan keberartian model regresi

$$F_{hitung} = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} = \frac{444.01}{44.21} = 10.04$$

$F_{tabel}$  = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut  $n - 2 = 92 - 2 = 90$  pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan  $F_{tabel}$  sebesar  $= 3.95$

Kriteria pengujian :

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Kesimpulan : Karena  $F_{hitung} (10.04) > F_{tabel} (3.95)$  maka tolak  $H_0$  artinya regresi berarti.

## 2. Perhitungan Uji Linieritas Regresi Sederhana $X_2$ atas $X_1$

Tabel Perhitungan Uji Linearitas Regresi

K	n	$X_1$	$X_2$	$X_2^2$	$\Sigma X_2^2$	$(\Sigma X_2)^2/nK$	$\Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2/nK$
I	1	99	104	10816			
II	2	102	113	12769	25765	25764.50	0.50
		102	114	12996			
III	2	103	108	11664	26548	26450.00	98.00
		103	122	14884			
IV	5	104	108	11664	65657	65208.20	448.80
		104	108	11664			
		104	107	11449			
		104	116	13456			
		104	132	17424			
V	5	105	105	11025	62404	62272.80	131.20
		105	107	11449			
		105	115	13225			
		105	112	12544			
		105	119	14161			
VI	2	106	106	11236	24005	23980.50	24.50
		106	113	12769			
VII	2	107	118	13924	28324	28322.00	2.00
		107	120	14400			
VIII	1	108	123	15129			
IX	4	109	121	14641	62182	62001.00	181.00
		109	134	17956			
		109	127	16129			
		109	116	13456			
X	6	110	109	11881	80380	80272.67	107.33
		110	121	14641			
		110	117	13689			
		110	112	12544			
		110	115	13225			
		110	120	14400			
XI	1	111	105	11025			

### Uji Linieritas Regresi $X_2$ atas $X_1$

Lanjutan

K	n	$X_1$	$X_2$	$X_2^2$	$\Sigma X_2^2$	$(\Sigma X_2)^2/nK$	$\Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2/nK$
XII	5	112	108	11664	72963	72721.80	241.20
		112	127	16129			
		112	120	14400			
		112	121	14641			
		112	127	16129			
XIII	4	113	113	12769	52243	52212.25	30.75
		113	113	12769			
		113	119	14161			
		113	112	12544			
XIV	7	114	113	12769	93221	93035.57	185.43
		114	109	11881			
		114	113	12769			
		114	111	12321			
		114	120	14400			
		114	125	15625			
		114	116	13456			
XV	3	115	113	12769	42822	42721.33	100.67
		115	127	16129			
		115	118	13924			
XVI	4	116	120	14400	59542	59536.00	6.00
		116	123	15129			
		116	122	14884			
		116	123	15129			
XVII	5	117	126	15876	72422	72000.00	422.00
		117	126	15876			
		117	102	10404			
		117	125	15625			
		117	121	14641			
XVIII	3	118	111	12321	42478	42245.33	232.67
		118	131	17161			
		118	114	12996			

### Uji Linieritas Regresi $X_2$ atas $X_1$

Lanjutan

K	n	$X_1$	$X_2$	$X_2^2$	$\Sigma X_2^2$	$(\Sigma X_2)^2/nK$	$\Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2/nK$
XIX	4	119	119	14161	59572	59536.00	36.00
		119	125	15625			
		119	119	14161			
		119	125	15625			
XX	5	120	122	14884	72086	72000.00	86.00
		120	125	15625			
		120	118	13924			
		120	122	14884			
		120	113	12769			
XXI	3	121	121	14641	43202	43200.00	2.00
		121	120	14400			
		121	119	14161			
XXII	2	122	126	15876	30276	30258.00	18.00
		122	120	14400			
XXIII	4	123	126	15876	63002	63001.00	1.00
		123	125	15625			
		123	126	15876			
		123	125	15625			
XXIV	3	124	113	12769	41822	41772.00	50.00
		124	123	15129			
		124	118	13924			
XXV	4	126	119	14161	59431	59292.25	138.75
		126	115	13225			
		126	122	14884			
		126	131	17161			
XXVI	2	127	123	15129	29529	29524.50	4.50
		127	120	14400			
XXVII	1	128	117	13689			
XXVIII	1	131	114	12996			
XXIX	1	133	108	11664			
<b>K = 29</b>	<b>92</b>			<b>1285195</b>			<b>2548.30</b>

### Langkah-langkah Perhitungan Uji Linearitas Regresi

- 1) Mencari Jumlah Kuadrat Galat

$$Jk \text{ Galat} = 2548.30$$

- 2) Mencari Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(s) - JK(G) \\ &= 3978.98 - 2548.30 \\ &= 1430.68 \end{aligned}$$

- 3) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap butir jumlah kuadrat

$$- (K - 2) \text{ untuk } JK(TC) = 29 - 2 = 27$$

$$- (n - k) \text{ untuk } JK(G) = 92 - 29 = 63$$

- 4) Rata-rata jumlah kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah dibagi oleh dk masing-masing

$$RJK(TC) = \frac{1430.68}{27} = 52.99$$

$$RJK(G) = \frac{2548.30}{63} = 40.45$$

- 5) Menentukan Kelinearan model regresi

$$F_{hitung} = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{52.99}{40.45} = 1.31$$

$$F_{hitung} = 1.31$$

$$F_{tabel} = \text{Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang}$$

$$K - 2 = 29 - 2 = 27 \text{ dan}$$

$$\text{dk penyebut } n - k = 92 - 29 = 63$$

$$\text{pada taraf signifikansi } 0,05 \text{ dihasilkan } F_{tabel} \text{ sebesar } 1.66$$

Kriteria Pengujian :

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Terima  $H_1$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Kesimpulan : Karena  $F_{hitung} (1.31) < F_{tabel} (1,66)$ , maka terima  $H_0$ , artinya model regresi linear.

**Tabel Anava untuk Pengujian Keberartian dan Linearitas Regresi**

$$\hat{X}_2 = 84,35 + 0,29X_1$$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					α = 0,05	α = 0,01
Total	92	1285195	444.01 44.21	10.04 **	3.95	6.93
Regresi a	1	1280772.01				
Regresi b/a	1	444.01				
Residu	90	3978.98	44.21			
Tuna Cocok	27	1430.68	52.99	1.31 <sup>ns</sup>	1.66	2.05
Galat	63	2548.30	40.45			

Keterangan :

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

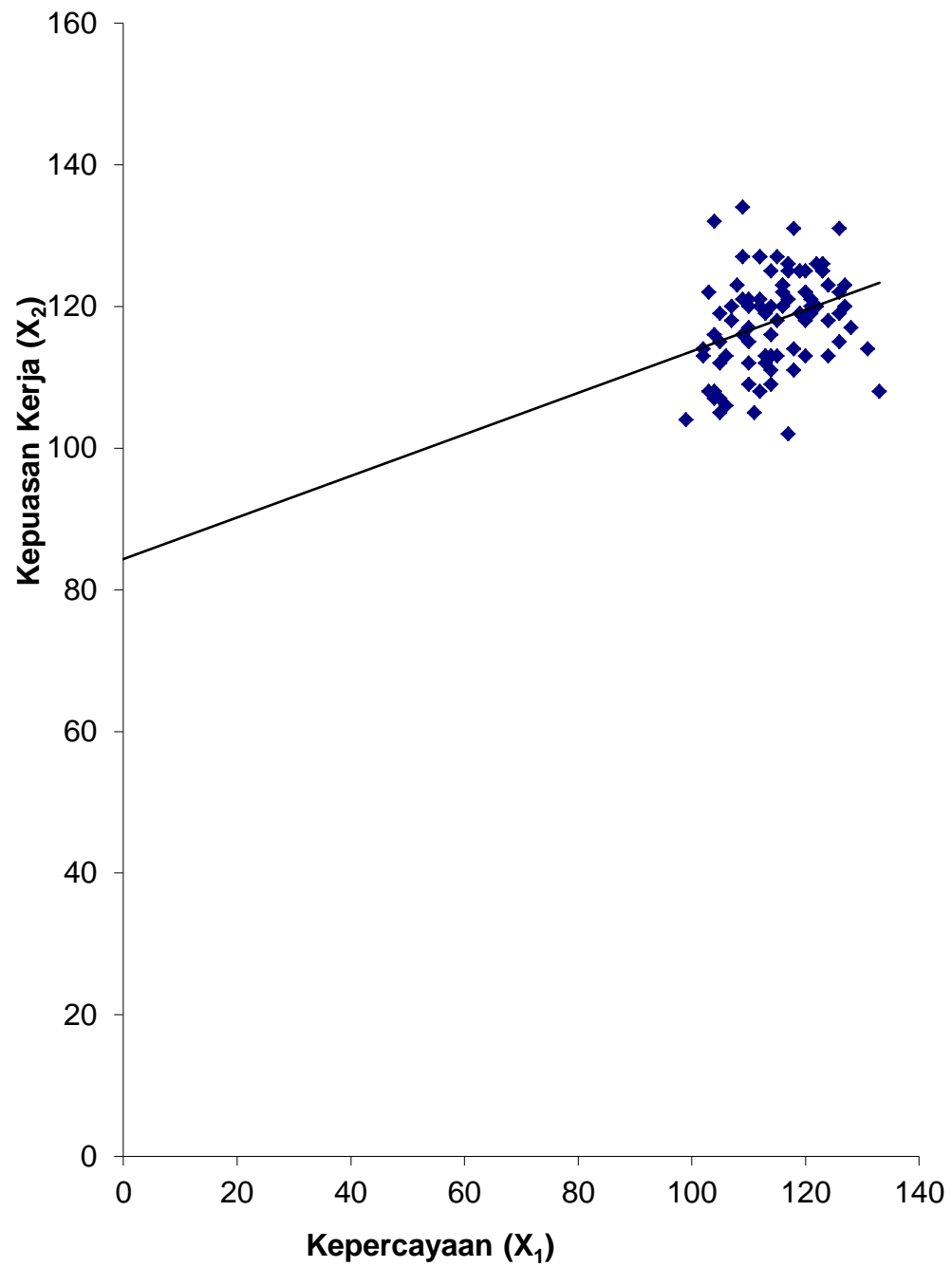
\*\* Regresi sangat berarti ( $F_{hitung} = 10,04 > F_{tabel} = 6,93$  pada  $\alpha = 0,01$ )

<sup>ns</sup> Regresi linear ( $F_{hitung} = 1,31 < F_{tabel} = 1,66$  pada  $\alpha = 0,05$ )



# GRAFIK PERSAMAAN REGRESI

$$\hat{X}_2 = 84,35 + 0,29X_1$$



**LAMPIRAN 6**  
**HASIL PERHITUNGAN**

## 1. Statistik Dasar

### Rata-rata $X_3$

$$\begin{aligned}\bar{X}_3 &= \frac{\sum X_3}{n} \\ &= \frac{11013}{92} \\ &= 119.71\end{aligned}$$

### Rata-rata $X_1$

$$\begin{aligned}\bar{X}_1 &= \frac{\sum X_1}{n} \\ &= \frac{10550}{92} \\ &= 114.67\end{aligned}$$

### Rata-rata $X_2$

$$\begin{aligned}\bar{X}_2 &= \frac{\sum X_2}{n} \\ &= \frac{10855}{92} \\ &= 117.99\end{aligned}$$

### Varians $X_3$

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum (X_3 - \bar{X}_3)^2}{n-1} \\ &= \frac{3293.08}{91} \\ &= 36.1876\end{aligned}$$

### Varians $X_1$

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum (X_1 - \bar{X}_1)^2}{n-1} \\ &= \frac{5160.22}{91} \\ &= 56.7057\end{aligned}$$

### Varians $X_2$

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum (X_2 - \bar{X}_2)^2}{n-1} \\ &= \frac{4422.99}{91} \\ &= 48.6043\end{aligned}$$

### Simpangan Baku $X_3$

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{36.1876} \\ &= 6.02\end{aligned}$$

### Simpangan Baku $X_1$

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{56.7057} \\ &= 7.53\end{aligned}$$

### Simpangan Baku $X_2$

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{48.6043} \\ &= 6.97\end{aligned}$$

## Median

$$Md = L + \frac{\frac{n}{2} - CF}{f} \cdot i$$

Keterangan:

Md = Nilai median

L = Batas bawah atau tepi kelas dimana median berada

CF = Frekuensi kumulatif sebelum kelas median berada

f = Frekuensi dimana kelas median berada

i = Besarnya interval kelas (jarak antara batas atas kelas dengan batas bawah kelas)

$$\text{Letak median} = n/2 = 92 / 2 = 46$$

### - Median $X_3$

Nilai median berada pada kelas 116-120 dengan frekuensi kumulatif 54

$$\begin{aligned} Md &= 115.5 + \frac{46 - 26}{28} \cdot 5 \\ &= 119.07 \end{aligned}$$

### - Median $X_1$

Nilai median berada pada kelas 114-118 dengan frekuensi kumulatif 62

$$\begin{aligned} Md &= 113.5 + \frac{46 - 40}{22} \cdot 5 \\ &= 114.86 \end{aligned}$$

### - Median $X_2$

Nilai median berada pada kelas 117-121 dengan frekuensi kumulatif 62

$$\begin{aligned} Md &= 116.5 + \frac{46 - 37}{25} \cdot 5 \\ &= 118.30 \end{aligned}$$

## Modus

$$Mo = L + \frac{d_1}{d_1 + d_2} \cdot i$$

Keterangan:

Mo = Nilai modus

L = Batas bawah atau tepi kelas dimana modus berada

$d_1$  = Selisih frekuensi kelas modus dengan kelas sebelumnya

$d_2$  = Selisih frekuensi kelas modus dengan kelas sesudahnya

i = Besarnya interval kelas

### - Modus $X_3$

Data distribusi frekuensi variabel  $X_3$  paling banyak adalah 28 maka nilai modus berada pada kelas 116-120.

$$\begin{aligned} Mo &= 115.5 + \frac{6}{6 + 5} \cdot 5 \\ &= 118.23 \end{aligned}$$

### - Modus $X_1$

Data distribusi frekuensi variabel  $X_1$  paling banyak adalah 22 maka nilai modus berada pada kelas 114-118.

$$\begin{aligned} Mo &= 113.5 + \frac{2}{2 + 4} \cdot 5 \\ &= 115.17 \end{aligned}$$

### - Modus $X_2$

Data distribusi frekuensi variabel  $X_2$  paling banyak adalah 25 maka nilai modus berada pada kelas 117-121.

$$\begin{aligned} Mo &= 116.5 + \frac{4}{4 + 3} \cdot 5 \\ &= 119.36 \end{aligned}$$

## 2. Distribusi Frekuensi Masing-masing Variabel

### Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel $X_3$ (*Turnover*)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 133 - 101 \\ &= 32\end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 92 \\ &= 1 + 6.48 \\ &= 7.48 \longrightarrow 7\end{aligned}$$

3. Menentukan panjang kelas interval (KI)

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{32}{7} = 4.57 \longrightarrow 5$$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	F. Absolut	F. Komulatif	F. Relatif
1	101 - 105	100.5	105.5	1	1	1.09%
2	106 - 110	105.5	110.5	3	4	3.26%
3	111 - 115	110.5	115.5	22	26	23.91%
4	116 - 120	115.5	120.5	28	54	30.43%
5	121 - 125	120.5	125.5	23	77	25.00%
6	126 - 130	125.5	130.5	12	89	13.04%
7	131 - 135	130.5	135.5	3	92	3.26%
				<b>92</b>		<b>100%</b>

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram  
Variabel  $X_1$   
(Kepercayaan)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 133 - 99 \\ &= 34\end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 92 \\ &= 1 + 6.48 \\ &= 7.48 \longrightarrow 7\end{aligned}$$

3. Menentukan panjang kelas interval (KI)

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{34}{7} = 4.86 \longrightarrow 5$$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	F. Absolut	F. Komulatif	F. Relatif
1	99 - 103	98.5	103.5	5	5	5.43%
2	104 - 108	103.5	108.5	15	20	16.30%
3	109 - 113	108.5	113.5	20	40	21.74%
4	114 - 118	113.5	118.5	22	62	23.91%
5	119 - 123	118.5	123.5	18	80	19.57%
6	124 - 128	123.5	128.5	10	90	10.87%
7	129 - 133	128.5	133.5	2	92	2.17%
				<b>92</b>		<b>100%</b>

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram  
Variabel  $X_2$   
(Kepuasan Kerja)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 134 - 102 \\ &= 32\end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 92 \\ &= 1 + 6.48 \\ &= 7.48 \longrightarrow 7\end{aligned}$$

3. Menentukan panjang kelas interval (KI)

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{32}{7} = 4.57 \longrightarrow 5$$

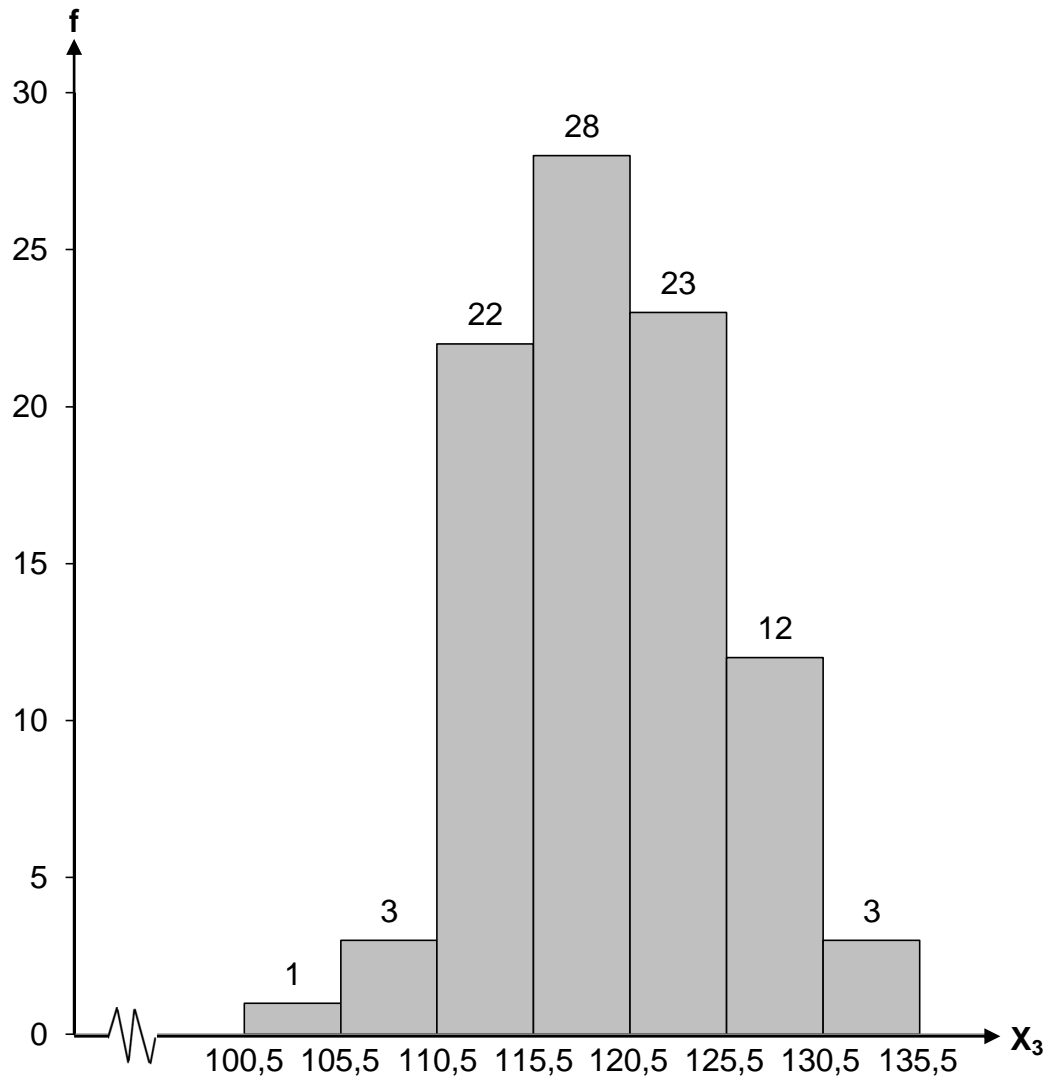
4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	F. Absolut	F. Komulatif	F. Relatif
1	102 - 106	101.5	106.5	5	5	5.43%
2	107 - 111	106.5	111.5	11	16	11.96%
3	112 - 116	111.5	116.5	21	37	22.83%
4	117 - 121	116.5	121.5	25	62	27.17%
5	122 - 126	121.5	126.5	22	84	23.91%
6	127 - 131	126.5	131.5	6	90	6.52%
7	132 - 136	131.5	136.5	2	92	2.17%
				<b>92</b>		<b>100%</b>

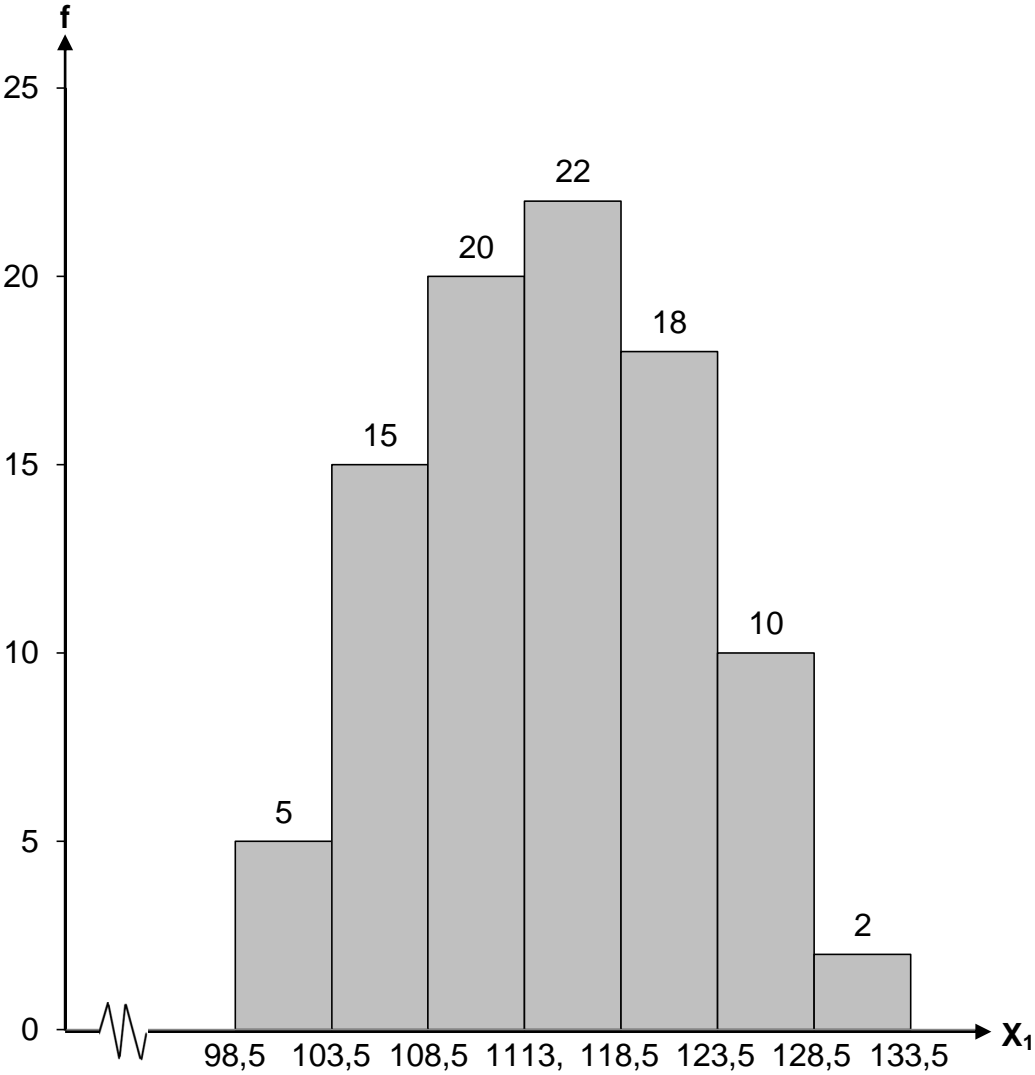


### 3. Grafik Histogram

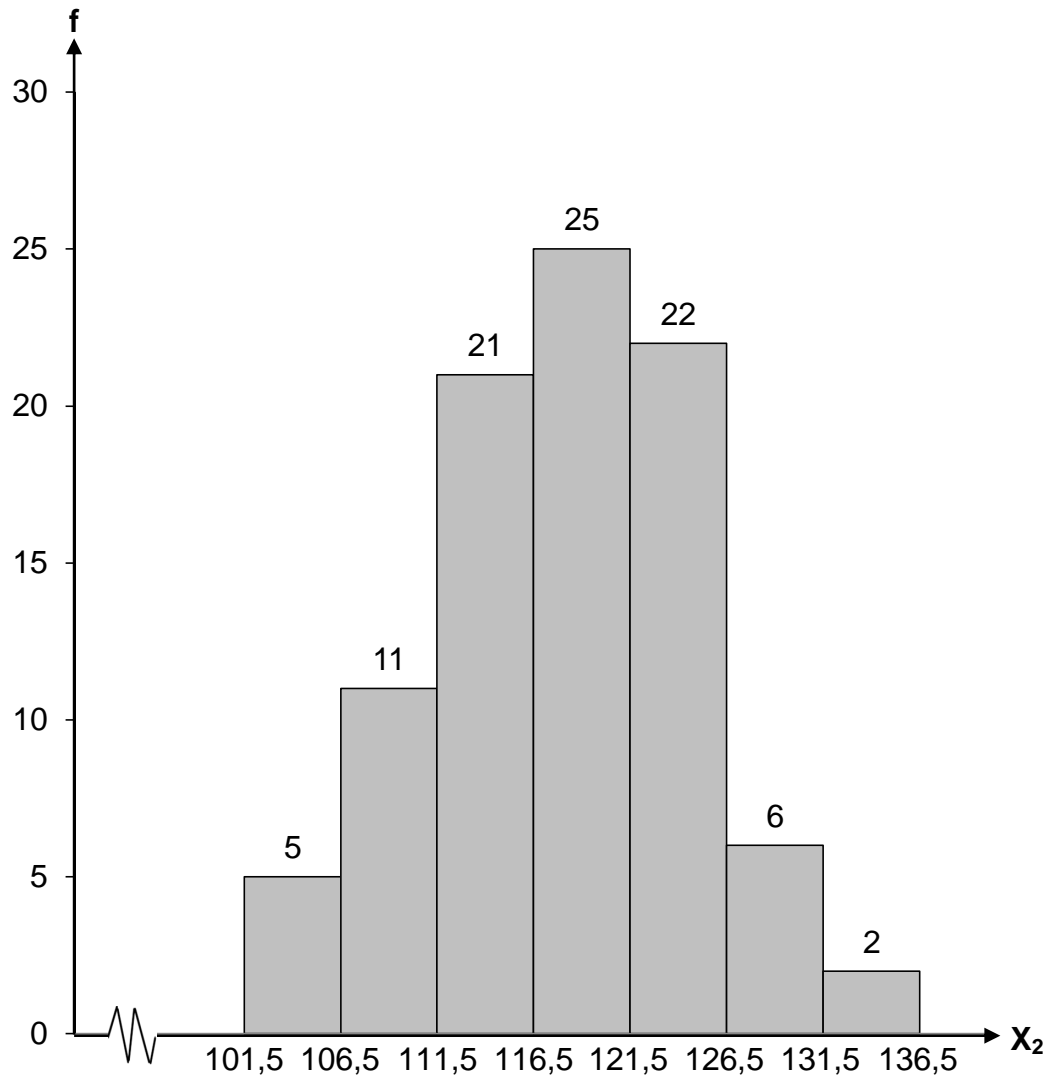
**Variabel  $X_3$**   
**(Intensi *Turnover*)**



Variabel  $X_1$   
(Kepercayaan)



**Variabel  $X_2$**   
**(Kepuasan Kerja)**



**Tabel Rangkuman Deskripsi Statistik Data Penelitian**

<b>No.</b>	<b>Keterangan</b>	<b>X<sub>3</sub></b>	<b>X<sub>1</sub></b>	<b>X<sub>2</sub></b>
1.	Mean	119.71	114.67	117.99
2.	Standard Error	0.63	0.79	0.73
3.	Median	119.07	114.86	118.30
4.	Mode	118.23	115.17	119.36
5.	Standard Deviation	6.02	7.53	6.97
6.	Sample Variance	36.1876	56.7057	48.6043
7.	Range	32	34	32
8.	Minimum	101	99	102
9.	Maximum	133	133	134
10.	Sum	11013	10550	10855
11.	Count	92	92	92

Keterangan:

X<sub>1</sub> : Instrumen Kepercayaan

X<sub>2</sub> : Instrumen Kepuasan Kerja

X<sub>3</sub> : Instrumen *Turnover*

## PENGUJIAN KOEFISIEN KORELASI

### 1. $X_3$ dengan $X_1$

#### 1) Mencari Koefisien Korelasi $X_3$ dengan $X_1$ dengan Rumus Product Moment

$$\begin{aligned} r_{13} &= \frac{\sum x_1 x_3}{\sqrt{\sum x_1^2} \sqrt{\sum x_3^2}} \\ &= \frac{-1837.80}{\sqrt{(5160.22)} \sqrt{(3293.08)}} \\ &= \frac{-1837.80}{4122.26} \\ &= -0.446 \end{aligned}$$

$$r_{13}^2 = 0.1989$$

#### 2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi $X_3$ dengan $X_1$

$$\begin{aligned} t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{-0.446 \sqrt{92-2}}{\sqrt{1-(-0.446)^2}} \\ &= \frac{-(0.446) (9.490)}{\sqrt{0.801084}} \\ &= \frac{-4.23254}{0.8950} \\ &= -4.73 \end{aligned}$$

$t_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 dengan dk =  $n - 2 = 92 - 2 = 90$  adalah sebesar -1.99

#### Kesimpulan :

Dari hasil perhitung diperoleh  $t_{\text{hitung}} -4.73 < t_{\text{tabel}} -1.99$  , maka koefisien korelasi sangat signifikan. Dengan demikian terdapat pengaruh yang negatif antara variabel  $X_1$  (Kepercayaan) terhadap variabel  $X_3$  (*Turnover*).

## 2. $X_3$ dengan $X_2$

### 1) Mencari Koefisien Korelasi $X_3$ dengan $X_2$ dengan Rumus Product Moment

$$\begin{aligned} r_{23} &= \frac{\sum x_2 x_3}{\sqrt{\sum x_2^2} \sqrt{\sum x_3^2}} \\ &= \frac{-1674.29}{\sqrt{(4422.99)} \sqrt{(3293.08)}} \\ &= \frac{-1674.29}{3816.44} \\ &= -0.439 \\ r_{23}^2 &= 0.1927 \end{aligned}$$

### 2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi $X_3$ dengan $X_2$

$$\begin{aligned} t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{-0.439 \sqrt{92-2}}{\sqrt{1-(-0.439)^2}} \\ &= \frac{-(0.439) (9.490)}{\sqrt{0.807279}} \\ &= \frac{-4.16611}{0.8980} \\ &= -4.64 \end{aligned}$$

$t_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 dengan dk =  $n - 2 = 92 - 2 = 90$  adalah sebesar -1.99

### Kesimpulan :

Dari hasil perhitung diperoleh  $t_{\text{hitung}} -4.64 < t_{\text{tabel}} -1.99$  , maka koefisien korelasi sangat signifikan. Dengan demikian terdapat pengaruh yang negatif antara variabel  $X_2$  (Kepuasan Kerja) terhadap variabel  $X_3$  (*Turnover*).

### 3. $X_2$ dengan $X_1$

#### 1) Mencari Koefisien Korelasi $X_2$ dengan $X_1$ dengan Rumus Product Moment

$$\begin{aligned} r_{12} &= \frac{\sum x_1 x_2}{\sqrt{\sum x_1^2 \sum x_2^2}} \\ &= \frac{1513.67}{\sqrt{(5160.22)(4422.99)}} \\ &= \frac{1513.67}{4777.4} \\ &= 0.317 \\ r_{12}^2 &= 0.1005 \end{aligned}$$

#### 2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi $X_2$ dengan $X_1$

$$\begin{aligned} t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0.317 \sqrt{92-2}}{\sqrt{1-0.317^2}} \\ &= \frac{(0.317)(9.490)}{\sqrt{0.899511}} \\ &= \frac{3.00833}{0.9480} \\ &= 3.17 \end{aligned}$$

$t_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 dengan dk =  $n - 2 = 92 - 2 = 90$  adalah sebesar 1.99

#### Kesimpulan :

Dari hasil perhitung diperoleh  $t_{\text{hitung}} = 3.17 > t_{\text{tabel}} = 1.99$ , maka koefisien korelasi sangat signifikan. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara variabel  $X_1$  (Kepercayaan) terhadap variabel  $X_2$  (Kepuasan Kerja).

**Tabel untuk Pengujian Koefisien Korelasi Sederhana**

dk	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
90	$r_{13} = -0.446$	0.1989	-4.73 **	-1.99	-2.63
90	$r_{23} = -0.439$	0.1927	-4.64 **	-1.99	-2.63
90	$r_{12} = 0.317$	0.1005	3.17 **	1.99	2.63

\* Koefisien korelasi signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) pada  $\alpha = 0,05$ ; pengaruh positif

\* Koefisien korelasi signifikan ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) pada  $\alpha = 0,05$ ; pengaruh negatif

\*\* Koefisien korelasi sangat signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) pada  $\alpha = 0,01$ ; pengaruh positif

\*\* Koefisien korelasi sangat signifikan ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) pada  $\alpha = 0,01$ ; pengaruh negatif

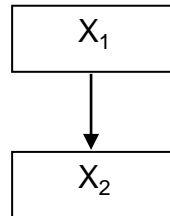


**LAMPIRAN 7**

**PENGUJIAN HIPOTESIS**

## Perhitungan Koefisien Analisis Jalur

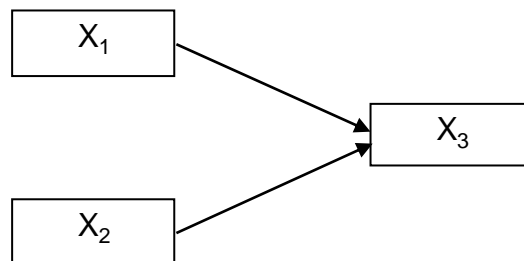
### a. Nilai Koefisien Jalur Stuktur 1



Menentukan koefisien jalur struktur 1

$$\begin{aligned}\rho_{21} &= r_{12} = 0.317 \\ t_{hitung} &= 3.17 \\ t_{tabel (0,05; 90)} &= 1.99 \\ t_{tabel (0,01; 90)} &= 2.63\end{aligned}$$

### b. Nilai Koefisien Jalur Stuktur 2



1) Menentukan matriks korelasi antar variabel

	$X_1$	$X_2$	$X_3$
$X_1$	1	0.317	-0.446
$X_2$	0.317	1	-0.439
$X_3$	-0.446	-0.439	1

2) Matriks korelasi antar variabel eksogenus:

	Coloum A	Coloum B
Row 1	1	0.317
Row 2	0.317	1

3) Mencari matriks invers korelasi antar variabel eksogenus:

	$X_1$	$X_2$
$X_1$	$d/((a*d)-(b*c))$	$b/((b*c)-(a*d))$
$X_2$	$c/((b*c)-(a*d))$	$a/((a*d)-(b*c))$

4) Matriks invers korelasi antar variabel eksogenus:

	$X_1$	$X_2$
$X_1$	1.112	-0.352
$X_2$	-0.352	1.112

5) Menentukan koefisien jalur:

$$\begin{pmatrix} \rho_{31} \\ \rho_{32} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1.112 & -0.352 \\ -0.352 & 1.112 \end{pmatrix} \begin{pmatrix} -0.446 \\ -0.439 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} -0.341 \\ -0.331 \end{pmatrix}$$

### c. Nilai Koefisien Korelasi Ganda

$$\begin{aligned} R^2_{3(12)} &= \begin{pmatrix} \rho_{31} & \rho_{32} \end{pmatrix} \begin{pmatrix} r_{13} \\ r_{23} \end{pmatrix} \\ &= \begin{pmatrix} -0.341 & -0.331 \end{pmatrix} \begin{pmatrix} -0.446 \\ -0.439 \end{pmatrix} \\ &= 0.2974 \end{aligned}$$

### d. Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= \frac{(n - k - 1) R^2_{3.12}}{k (1 - R^2_{3.12})} \\ &= \frac{(92 - 2 - 1) 0.2974}{(2) (1 - 0.2974)} \\ &= \frac{26.468}{1.405} \\ &= 18.84 \end{aligned}$$

$F_{tabel}$  pada dk pembilang 2 dan dk penyebut  $(92 - 2 - 1) = 89$  dengan  $\alpha = 0,05$  sebesar 3,10.

Kesimpulan: Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka koefisien korelasi yang diuji adalah signifikan untuk  $\alpha = 0,05$ .

**e. Pengujian Signifikansi Setiap Koefisien Jalur**

$$t = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-R^2)C}{n-k-1}}}$$

Keterangan:

t = tabel distribusi t, dengan derajat bebas =  $n - k - 1 = 89$

k = banyaknya variabel eksogen

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

C = Interpolasi

**1) Uji t Koefisien Jalur untuk  $\rho_{31} = -0.341$**

$$\begin{aligned} t &= \frac{\rho_{31}}{\sqrt{\frac{(1-R_{3.12}^2)C_{11}}{n-k-1}}} \\ &= \frac{-0.341}{\sqrt{\frac{(1 - 0.2974) \cdot 1.112}{92 - 2 - 1}}} \end{aligned}$$

$$t_{hitung} = -3.64$$

$$t_{tabel (0,05; 89)} = -1.99$$

$$t_{tabel (0,01; 89)} = -2.63$$

Kesimpulan :  $t_{hitung} - (3.64) < t_{tabel (0,05; 89)} - (1,99)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan  $\rho_{31} = -0.341$  signifikan dan diterima.

**2) Uji t Koefisien Jalur untuk  $\rho_{32} = -0.331$**

$$\begin{aligned} t &= \frac{\rho_{32}}{\sqrt{\frac{(1-R_{3.12}^2)C_{22}}{n-k-1}}} \\ &= \frac{-0.331}{\sqrt{\frac{(1 - 0.2974) \cdot 1.112}{92 - 2 - 1}}} \end{aligned}$$

$$t_{hitung} = -3.53$$

$$t_{tabel (0,05; 89)} = -1.99$$

$$t_{tabel (0,01; 89)} = -2.63$$

Kesimpulan :  $t_{hitung} - (3.53) < t_{tabel (0,05; 89)} - (1,99)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan  $\rho_{32} = -0.331$  signifikan dan diterima.

**f. Perhitungan Besar Pengaruh Langsung Antar Variabel Eksogenus terhadap Variabel Endogenus**

a. Pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $X_3$                       =      $\rho_{31}$         =   -0.341

b. Pengaruh langsung  $X_2$  terhadap  $X_3$                       =      $\rho_{32}$         =   -0.331

c. Pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $X_2$                       =      $\rho_{21}$         =   0.317

**g. Pengaruh Langsung Antarvariabel dan  $t_{hitung}$**

No.	Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	dk	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
1.	$X_1$ terhadap $X_3$	-0.341	89	-3.64 **	-1.99	-2.63
2.	$X_2$ terhadap $X_3$	-0.331	89	-3.53 **	-1.99	-2.63
3.	$X_1$ terhadap $X_2$	0.317	90	3.17 **	1.99	2.63

\* = Signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ ) pengaruh positif

\* = Signifikan ( $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ ) pengaruh negatif

\*\* = Sangat Signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,01$ ) pengaruh positif

\*\* = Sangat Signifikan ( $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,01$ ) pengaruh negatif

**LAMPIRAN 8**  
**SURAT-SURAT**



Building  
Future  
Leaders

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
PASCASARJANA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka Jakarta-Timur 13220  
Telp. (021) 4721340, Fax (021) 4897047, website: <http://pps.unj.ac.id>, e-mail: [tu.pps@unj.ac.id](mailto:tu.pps@unj.ac.id)



Cert.No.QS4500

Nomor : 7510 /UN39.6.Ps/LT/2017  
Lamp : -  
Hal : Izin Uji Coba Instrumen

Jakarta, 04 Oktober 2017

Kepada Yth.  
Ketua Yayasan Pendidikan Notre Dame  
Jakarta Barat  
di  
Tempat

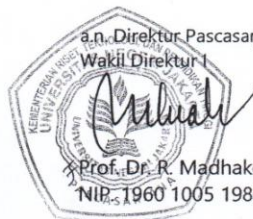
Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta bersama ini menyampaikan permohonan izin dan bantuan bagi mahasiswa Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, yaitu :

N a m a : Albina Ito Tina  
No. Registrasi : 7616101181  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Strata : S2  
Angkatan : 2010/2011  
No. HP : 0813 1899 1972

untuk melakukan pengambilan data di instansi Bapak/Ibu dalam rangka penulisan tugas akhir/Tesis yang berjudul :

**"PENGARUH KEPERCAYAAN DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER GURU PADA YAYASAN PENDIDIKAN NOTRE DAME  
JAKARTA BARAT".**

Demikianlah permohonan ini disampaikan untuk mendapatkan pertimbangan dan atas segala bantuan yang diberikan diucapkan terima kasih.



a.n. Direktur Pascasarjana UNJ

Wakil Direktur I

Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd.  
NIP. 1960 1005 1986 03 2001

- Tembusan :
1. Direktur PPs UNJ (sebagai laporan)
  2. Ketua Program Studi
  3. Kasubang TU/Akademik
  4. Peringgal



SEKOLAH  
NOTRE DAME  
PURI INDAH

## TK NOTRE DAME

Jalan Puri Kembang Barat Raya Blok M Puri Indah, Kembangan Jakarta Barat 11610

Telepon 021-5805334, 58358641 Faksimili : (021) 5805332

e-mail : [info@notredame.sch.id](mailto:info@notredame.sch.id) web : [www.notredame.sch.id](http://www.notredame.sch.id)

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 071/YNDJ/TK/X/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yulita Wuryani, S. Pd

Jabatan : Kepala TK. Notre Dame Puri Indah Jakarta Barat

Menerangkan bahwa :

Nama : Albina Ito Tina

No. Registrasi : 7616101181

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Strata : S2

Angkatan : 2010/2011

Benar telah melaksanakan uji coba instrumen di TK. Notre Dame Puri Indah Jakarta Barat, dalam rangka penulisan tugas akhir/tesis yang berjudul :

“Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* pada Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta Barat”

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 16 Oktober 2017



Yulita Wuryani, S. Pd





## SD NOTRE DAME

Jalan Kembang Barat Raya Blok M Puri Indah, Kembangan Jakarta Barat  
Telepon 021-5805334, 58358641 Faksimili : (021) 5805332  
e-mail : [info@notredame.sch.id](mailto:info@notredame.sch.id) web : [www.notredame.sch.id](http://www.notredame.sch.id)

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 217/SK/YNDJ-ND/SD/X/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sr. Maria Nikoline, SND, S. Pd  
Jabatan : Kepala SD Notre Dame Puri Indah Jakarta Barat

Menerangkan bahwa :

Nama : Albina Ito Tina  
No. Registrasi : 7616101181  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Strata : S2  
Angkatan : 2010/2011

Benar telah melaksanakan uji coba instrumen di SD Notre Dame Puri Indah Jakarta Barat, dalam rangka penulisan tugas akhir/tesis yang berjudul :

“Pengaruh kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* pada Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta Barat”

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 16 Oktober 2017

Kepala SD Notre Dame Puri Indah,



Sr. Maria Nikoline, SND, S. Pd



## SMP NOTRE DAME

Jl. Puri Kembang Barat Raya - Blok M Puri Indah, Kembangan  
Jakarta Barat Kode Pos 11610  
Telp/ Fax : (021) 5826334  
Email: [info@notredame.sch.id](mailto:info@notredame.sch.id) Web : [www.notredame.sch.id](http://www.notredame.sch.id)

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 028/YND/SMPND/S. Ket/X/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yustinus Budi Kristianto, S. Pd  
Jabatan : Kepala SMP Notre Dame Puri Indah Jakarta Barat

Menerangkan bahwa :

Nama : Albina Ito Tina  
No. Registrasi : 7616101181  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Strata : S2  
Angkatan : 2010/2011

Benar telah melaksanakan uji coba instrumen di SMP Notre Dame Puri Indah Jakarta Barat, dalam rangka penulisan tugas akhir/tesis yang berjudul :

“Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* pada Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta Barat”

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 16 Oktober 2017

Kepala SMP Notre Dame Puri Indah,



Yustinus Budi Kristianto, S. Pd



## SMA NOTRE DAME

Jl. Puri Kembang Barat Barat Raya- Blok M, Puri Indah, Kembangan

Jakarta Barat Kode Pos 11610

Telp. (021) 5826335, Fax: (021) 5826335

SEKOLAH  
NOTRE DAME  
PURI INDAH

Email : [info@notredame.sch.id](mailto:info@notredame.sch.id) Web : [www.notredame.sch.id](http://www.notredame.sch.id)

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 091/YND-SMA.ND/B.8.1/X/2017

Yang bertanda tangan di bawahini :

Nama : Edi Sri Widodo, M. Pd

Jabatan : Kepala SMA Notre Dame Puri Indah Jakarta Barat

Menerangkan bahwa :

Nama : Albina Ito Tina

No. Registrasi : 7616101181

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Strata : S2

Angkatan : 2010/2011

Benar telah melaksanakan uji coba instrumen di SMA Notre Dame Puri Indah Jakarta Barat, dalam rangka penulisan tugas akhir/tesis yang berjudul :

“Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* pada Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta Barat”

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 16 Oktober 2017

Kepala SMA Notre Dame Puri Indah,



Edi Sri Widodo, M. Pd



*Building  
Future  
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
PASCASARJANA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka Jakarta-Timur 13220  
Telp. (021) 4721340, Fax (021) 4897047, website: <http://pps.unj.ac.id>, e-mail: [tu.pps@unj.ac.id](mailto:tu.pps@unj.ac.id)



Cert.No.QS4500

Nomor : 7702 /UN39.6.Ps/LT/2017  
Lamp : -  
Hal : Izin Penelitian

Jakarta, 25 Oktober 2017

Kepada Yth.  
Ketua Yayasan Pendidikan Notre Dame  
Jakarta Barat  
di  
Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd.  
NIP : 1960 1005 1986 03 2001  
Jabatan : Wakil Direktur I Pascasarjana UNJ  
Alamat Instansi : Gedung M Kampus A Universitas Negeri Jakarta  
Jalan Rawamangun Muka

dengan ini menerangkan bahwa,

Nama : Albina Ito Tina  
NIM : 7616101181  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Strata : S2  
Angkatan : 2010/2011

untuk dapat memperoleh bantuan pengambilan data di instansi/lembaga Saudara dalam rangka penulisan tugas akhir/Tesis yang berjudul :

**"PENGARUH KEPERCAYAAN DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER GURU PADA YAYASAN PENDIDIKAN NOTRE DAME JAKARTA  
BARAT".**

Demikianlah permohonan ini disampaikan untuk mendapatkan pertimbangan dan ucapan terima kasih atas segala bantuan yang diberikan.



Wakil Direktur I Pascasarjana UNJ

Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd.  
NIP. 1960 1005 1986 03 2001

Tembusan :

1. Direktur Pascasarjana UNJ (sebagai laporan)
2. Ketua Program Studi
3. Kasubag TU/Akademik
4. Pertinggal



## YAYASAN NOTRE DAME JAKARTA

Jl. Puri Kembang Barat Raya - Blok M Puri Indah Jakarta 11610

Telp. 021-5805334 Fax. 021-5805332

Email: info@notredame.sch.id

No. : 327 /YND - S.Ket/SU/XI/2017

Lamp. :

Hal : Pelaksanaan Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Direktur PPs

Universitas Negeri Jakarta

Di tempat

Dengan hormat,

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Albina Ito Tina

No. Registrasi : 7616101181

Program Studi : Manajemen Pendidikan

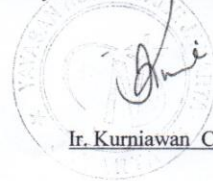
Strata : S2

Angkatan Tahun : 2010/2011

Telah melaksanakan penelitian di Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta Barat, pada tanggal 26 Oktober sampai dengan 10 November 2017 dalam rangka penulisan tugas akhir/Tesis dengan judul : "Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* pada Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta Barat"

Demikian surat keterangan ini dibuat semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 9 November 2017  
Ketua Yayasan Notre Dame Jakarta,



Ir. Kurniawan Chandra





SEKOLAH  
NOTRE DAME  
PURI INDAH

## TK NOTRE DAME

Jl. Puri Kembang Barat Raya - Blok M Puri Indah, Kembangan  
Jakarta Barat Kode Pos 11610

Telp. (021) 5805334, 58358641 Fax : (021) 5805332

Email : [info@notredame.sch.id](mailto:info@notredame.sch.id) Web : [www.notredame.sch.id](http://www.notredame.sch.id)

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 090/SK/YNDJ-TK/XI/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala TKK Notre Dame Puri Indah Jakarta Barat menerangkan bahwa :

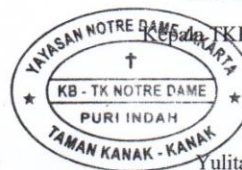
Nama : Albina Ito Tina  
No. Registrasi : 7616101181  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Strata : S2  
Angkatan : 2010/2011

Telah selesai melaksanakan penelitian di TKK Notre Dame Puri Indah Jakarta Barat, dalam rangka penulisan tugas akhir/tesis yang berjudul :

“Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* pada Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta Barat”

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 27 November 2017



Yulita Wuryani, S. Pd



## SD NOTRE DAME

Jl. Puri Kembang Barat Raya - Blok M Puri Indah, Kembangan  
Jakarta Barat Kode Pos 11610  
Telp. (021) 5805334, 58358641 Fax: (021) 5805332  
Email : [info@notredame.sch.id](mailto:info@notredame.sch.id) Web : [www.notredame.sch.id](http://www.notredame.sch.id)

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 240/SK/YNDJ-ND/SD/XI/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SD Notre Dame Puri Indah Jakarta Barat menerangkan bahwa :


Nama : Albina Ito Tina  
No. Registrasi : 7616101181  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Strata : S2  
Angkatan : 2010/2011

Telah selesai melaksanakan penelitian di SD Notre Dame Puri Indah Jakarta Barat, dalam rangka penulisan tugas akhir/tesis yang berjudul :

"Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* pada Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta Barat"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 27 November 2017

Kepala SD Notre Dame Puri Indah,  
  
Sr. Maria Nikoline, SND, S. Pd



## SMP NOTRE DAME

Jl. Puri Kembang Barat- Raya Blok M Puri Indah, Kembangan  
Jakarta Barat Kode Pos 11610

Telp/ Fax : (021) 5826334 Email: [info@notredame.sch.id](mailto:info@notredame.sch.id)

Web : [www.notredame.sch.id](http://www.notredame.sch.id)

### SURAT KETERANGAN

Nomor :039/YND/SMP-ND/S. Ket/XI/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMP Notre Dame Puri Indah Jakarta Barat menerangkan bahwa :

Nama : Albina Ito Tina  
No. Registrasi : 7616101181  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Strata : S2  
Angkatan : 2010/2011

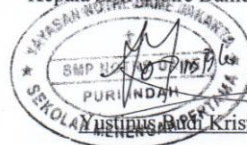
Telah selesai melaksanakan penelitian di SMP Notre Dame Puri Indah Jakarta Barat, dalam rangka penulisan Tesis dengan judul :

“Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* pada Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta Barat”

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 27 November 2017

Kepala SMP Notre Dame Puri Indah,



Mustinus Andri Kristianto, S. Pd





## SMA NOTRE DAME

Jl. Puri Kembang Barat Barat Raya- Blok M, Puri Indah, Kembangan  
Jakarta Barat Kode Pos 11610

Telp. (021) 5826335, Fax: (021) 5826335

Email : [info@notredame.sch.id](mailto:info@notredame.sch.id) Web : [www.notredame.sch.id](http://www.notredame.sch.id)

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 120/YND-SMA.ND/B.8.1/XI/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMA Notre Dame Puri Indah Jakarta Barat menerangkan bahwa :

Nama : Albina Ito Tina  
No. Registrasi : 7616101181  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Strata : S2  
Angkatan : 2010/2011

Telah melaksanakan penelitian di SMA Notre Dame Puri Indah Jakarta Barat, dalam rangka penulisan Tesis berjudul :

“Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* pada Yayasan Pendidikan Notre Dame Jakarta Barat”

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 27 November 2017

Kepala SMA Notre Dame Puri Indah,



Edi Sri Widodo, M. Pd

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**ALBINA ITO TINA**, lahir di Pusu Mauponggo, Nagekeo, Pulau Flores NTT, pada tanggal 16 Januari 1972. Anak ketujuh dari delapan bersaudara dari pasangan Pius Loy Oy dan Yuliana Neno.

Menyelesaikan pendidikan dasar di SD Katolik Pusu, Mauponggo tahun 1985, pendidikan menengah pertama di SMP Katolik Maria Goretti Ende, Flores, NTT tahun 1987, dan pendidikan menengah atas di SMA Katolik Syuradikara Ende, Flores, NTT pada tahun 1990. Pada tahun 1997 melanjutkan studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) di UNIKA Sugiyapranata Semarang dan selesai pada tahun 2000. Mulai berkiprah di dunia pendidikan formal sejak bulan juli tahun 2000 dan selesai menempuh program sarjana pada tahun 2006 di FKIP UNIKA Atmajaya Jakarta. Pada bulan Januari 2010 mendapat tugas studi ke jenjang magister jurusan Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta (UNJ) . Saat ini, peneliti menjadi Ketua Yayasan Santa Maria Pekalongan, Jawa Tengah dan Wakil Badan Pelaksana Harian Yayasan Notre Dame Puri Indah Jakarta Barat.